Grand Master

Alta Dirección de RR.HH, Experto en Relaciones Laborales

GMADRRHHRL



tech universidad tecnológica



tech universidad tecnológica

Grand Master
Alta Dirección de RR.HH, Experto en Relaciones Laborales

Idioma: **Español**
Modalidad: **Online**
Duración: **2 años**
Acreditación: **TECH Universidad Tecnológica**
Horas lectivas: **3.000 h.**
Acceso web: **www.techtitute.com/escuela-de-negocios/grand-master/grand-master-alta-direccion-rrhh-experto-relaciones-laborales**

Índice

01 Bienvenida — pág. 4

02 ¿Por qué estudiar en TECH? — pág. 6

03 ¿Por qué nuestro programa? — pág. 10

04 Objetivos — pág. 14

05 Competencias — pág. 20

06 Estructura y contenido — pág. 26

07 Metodología — pág. 42

08 Perfil de nuestros alumnos — pág. 50

09 Impacto para tu carrera — pág. 54

10 Beneficios para tu empresa — pág. 58

11 Titulación — pág. 62

01

Bienvenida

La figura del responsable de Recursos Humanos es fundamental en cualquier empresa, puesto que es el encargado de aplicar las estrategias para planificar y gestionar los proyectos de su departamento, de diseñar puestos de trabajo y seleccionar al personal, y de entender el proceso y la necesidad de las auditorías en este campo, con el principal objetivo de mejorar la productividad y rentabilidad del negocio. Pero, sobre todo, es el encargado de gestionar, de manera eficiente, ese vínculo profesional y legal que se crea cuando una persona empieza a trabajar en una empresa, para evitar posibles conflictos que puedan surgir entre ambas partes. Para mejorar la capacitación de los profesionales en este campo, TECH ha diseñado este completísimo programa, que cuenta con los aspectos más relevantes sobre la dirección de los Recursos Humanos, poniendo el énfasis en las relaciones laborales. Sin duda, un programa único que será fundamental para mejorar la competitividad de los profesionales.



Grand Master en Alta Dirección de RR.HH, Experto en Relaciones Laborales.
TECH Universidad Tecnológica



Aprende a gestionar los Recursos Humanos de tu empresa de manera eficiente y aporta los conocimientos necesarios para aumentar su productividad"

02

¿Por qué estudiar en TECH?

TECH es la mayor escuela de negocio 100% online del mundo. Se trata de una Escuela de Negocios de élite, con un modelo de máxima exigencia académica. Un centro de alto rendimiento internacional y de entrenamiento intensivo en habilidades directivas.





TECH es una universidad de vanguardia tecnológica, que pone todos sus recursos al alcance del alumno para ayudarlo a alcanzar el éxito empresarial"

En TECH Universidad Tecnológica



Innovación

La universidad ofrece un modelo de aprendizaje en línea que combina la última tecnología educativa con el máximo rigor pedagógico. Un método único con el mayor reconocimiento internacional que aportará las claves para que el alumno pueda desarrollarse en un mundo en constante cambio, donde la innovación debe ser la apuesta esencial de todo empresario.

"Caso de Éxito Microsoft Europa" por incorporar en los programas un novedoso sistema de multivídeo interactivo.



Máxima exigencia

El criterio de admisión de TECH no es económico. No se necesita realizar una gran inversión para estudiar en esta universidad. Eso sí, para titularse en TECH, se podrán a prueba los límites de inteligencia y capacidad del alumno. El listón académico de esta institución es muy alto...

95% | **de los alumnos de TECH finaliza sus estudios con éxito**



Networking

En TECH participan profesionales de todos los países del mundo, de tal manera que el alumno podrá crear una gran red de contactos útil para su futuro.

+100.000 directivos capacitados cada año

+200 nacionalidades distintas



Empowerment

El alumno crecerá de la mano de las mejores empresas y de profesionales de gran prestigio e influencia. TECH ha desarrollado alianzas estratégicas y una valiosa red de contactos con los principales actores económicos de los 7 continentes.

+500 | **acuerdos de colaboración con las mejores empresas**



Talento

Este programa es una propuesta única para sacar a la luz el talento del estudiante en el ámbito empresarial. Una oportunidad con la que podrá dar a conocer sus inquietudes y su visión de negocio.

TECH ayuda al alumno a enseñar al mundo su talento al finalizar este programa.



Contexto Multicultural

Estudiando en TECH el alumno podrá disfrutar de una experiencia única. Estudiará en un contexto multicultural. En un programa con visión global, gracias al cual podrá conocer la forma de trabajar en diferentes lugares del mundo, recopilando la información más novedosa y que mejor se adapta a su idea de negocio.

Los alumnos de TECH provienen de más de 200 nacionalidades.



Aprende con los mejores

El equipo docente de TECH explica en las aulas lo que le ha llevado al éxito en sus empresas, trabajando desde un contexto real, vivo y dinámico. Docentes que se implican al máximo para ofrecer una especialización de calidad que permita al alumno avanzar en su carrera y lograr destacar en el ámbito empresarial.

Profesores de 20 nacionalidades diferentes.

"En TECH tendrás acceso a los estudios de casos de Harvard Business School"

TECH busca la excelencia y, para ello, cuenta con una serie de características que hacen de esta una universidad única:

Análisis

En TECH se explora el lado crítico del alumno, su capacidad de cuestionarse las cosas, sus competencias en resolución de problemas y sus habilidades interpersonales.

Excelencia académica

En TECH se pone al alcance del alumno la mejor metodología de aprendizaje online. La universidad combina el método *Relearning* (metodología de aprendizaje de posgrado con mejor valoración internacional), junto a los *"case studies"* de Harvard Business School. Tradición y vanguardia en un difícil equilibrio, y en el contexto del más exigente itinerario académico.

Economía de escala

TECH es la universidad online más grande del mundo. Tiene un portfolio de más de 10.000 posgrados universitarios. Y en la nueva economía, **volumen + tecnología = precio disruptivo**. De esta manera, se asegura de que estudiar no resulte tan costoso como en otra universidad.

03

¿Por qué nuestro programa?

Realizar el programa de TECH supone multiplicar las posibilidades de alcanzar el éxito profesional en el ámbito de la alta dirección empresarial.

Es todo un reto que implica esfuerzo y dedicación, pero que abre las puertas a un futuro prometedor. El alumno aprenderá de la mano del mejor equipo docente y con la metodología educativa más flexible y novedosa.





Contamos con el más prestigioso cuadro docente y el temario más completo del mercado, lo que nos permite ofrecerte una capacitación de alto nivel académico"

Este programa aportará multitud de ventajas laborales y personales, entre ellas las siguientes:

01

Dar un impulso definitivo a la carrera del alumno

Estudiando en TECH el alumno podrá tomar las riendas de su futuro y desarrollar todo su potencial. Con la realización de este programa adquirirá las competencias necesarias para lograr un cambio positivo en su carrera en poco tiempo.

El 70% de los participantes de esta especialización logra un cambio positivo en su carrera en menos de 2 años.

02

Desarrollar una visión estratégica y global de la empresa

TECH ofrece una profunda visión de dirección general para entender cómo afecta cada decisión a las distintas áreas funcionales de la empresa.

Nuestra visión global de la empresa mejorará tu visión estratégica.

03

Consolidar al alumno en la alta gestión empresarial

Estudiar en TECH supone abrir las puertas de hacia panorama profesional de gran envergadura para que el alumno se posicione como directivo de alto nivel, con una amplia visión del entorno internacional.

Trabajarás más de 100 casos reales de alta dirección.

04

Asumir nuevas responsabilidades

Durante el programa se muestran las últimas tendencias, avances y estrategias, para que el alumno pueda llevar a cabo su labor profesional en un entorno cambiante.

El 45% de los alumnos consigue ascender en su puesto de trabajo por promoción interna.

05

Acceso a una potente red de contactos

TECH interrelaciona a sus alumnos para maximizar las oportunidades. Estudiantes con las mismas inquietudes y ganas de crecer. Así, se podrán compartir socios, clientes o proveedores.

Encontrarás una red de contactos imprescindible para tu desarrollo profesional.

06

Desarrollar proyectos de empresa de una forma rigurosa

El alumno obtendrá una profunda visión estratégica que le ayudará a desarrollar su propio proyecto, teniendo en cuenta las diferentes áreas de la empresa.

El 20% de nuestros alumnos desarrolla su propia idea de negocio.

07

Mejorar *soft skills* y habilidades directivas

TECH ayuda al estudiante a aplicar y desarrollar los conocimientos adquiridos y mejorar en sus habilidades interpersonales para ser un líder que marque la diferencia.

Mejora tus habilidades de comunicación y liderazgo y da un impulso a tu profesión.

08

Formar parte de una comunidad exclusiva

El alumno formará parte de una comunidad de directivos de élite, grandes empresas, instituciones de renombre y profesores cualificados procedentes de las universidades más prestigiosas del mundo: la comunidad TECH Universidad Tecnológica.

Te damos la oportunidad de especializarte con un equipo de profesores de reputación internacional.

04

Objetivos

Este programa de TECH Universidad Tecnológica ha sido ideado con el principal objetivo de ofrecer a los alumnos de los negocios la cualificación necesaria en el ámbito de la dirección de Recursos Humanos, con especial atención en las relaciones laborales. De esta manera, los estudiantes obtendrán la capacitación necesaria para manejarse con éxito en entornos laborales, consiguiendo el equilibrio adecuado entre las necesidades de las empresas y de los trabajadores.





Este programa te ayudará a desarrollar las habilidades para manejarte con éxito en la dirección de Recursos Humanos"

Tus objetivos son los nuestros.
Trabajamos conjuntamente para ayudarte a conseguirlos.

El **Grand Master en Alta Dirección de RR.HH, Experto en Relaciones Laborales** le capacitará para:

01 Obtener una visión integral sobre la gestión de los Recursos Humanos de una empresa

02 Diseñar el proceso de selección y reclutamiento de personal

03 Analizar las decisiones de las diferentes áreas a través del modelo de cultura corporativa, tanto en el ámbito nacional como internacional

04 Establecer una valiosa red social con otros participantes, profesores, líderes de empresa y coach para explorar los desafíos del cambiante entorno actual



05 Desarrollar metodologías y técnicas de vanguardia en la gestión de personas y desarrollo del talento dentro de la organización, mediante una visión estratégica e innovadora que favorezca retos como la transformación digital y su impacto en la cultura, negocio y gestión del talento

06 Conocer en profundidad los procesos de gestión y administración de Recursos Humanos: contrataciones, despidos, reestructuración de plantilla, negociación colectiva, incapacidad laboral, etc.



07 Entender las bases financieras y contables de la gestión de personal

08 Saber aplicar técnicas de *coaching* y psicología positiva para motivar a los empleados

09 Conocer las características y componentes del comportamiento organizativo y la cultura organizacional

10 Establecer planes de reclutamiento laboral que fomenten el desarrollo y buen funcionamiento de las organizaciones

11 Conocer el funcionamiento de los procedimientos de contratación y la Seguridad Social

12 Conocer los derechos de protección de datos inherentes a los trabajadores

13 Reconocer la política sindical para la representación de los trabajadores

14 Intervenir en las relaciones laborales entre el empleador y empleado



15 Comprender y saber aplicar el ordenamiento jurídico para la resolución de casos prácticos

16 Obtener conocimientos teóricos y prácticos sobre el funcionamiento de la vertiente colectiva de las relaciones de trabajo



17 Conocer las vías de negociación para el entendimiento de los procesos de resolución de conflictos colectivos extrajudiciales

18 Describir las nuevas políticas de Recursos Humanos en la era digital, a través de escalas de evaluación de desempeño y técnicas de observación

19 Interpretación adecuada de la legislación, normativa colectiva en materia de protección salud laboral y prevención de riesgos laborales

20 Comprender el funcionamiento de cada uno de los sistemas de protección social en sus diferentes dimensiones: colectivo-individual

05

Competencias

Este Grand Master de TECH Universidad Tecnológica permitirá a los alumnos adquirir una nueva manera de trabajar, más exhaustiva y estratégica, en el ámbito de las relacionales laborales. Así, al finalizar este programa, los profesionales habrán adquirido las competencias necesarias para desarrollarse con éxito en el sector de los Recursos Humanos, aportando un gran valor a su empresa, lo que permitirá mejorar las relaciones entre la entidad y los empleados, resolviendo con seguridad cualquier posible conflicto.





Este programa te permitirá desarrollar las competencias necesarias para gestionar con éxito las relaciones laborales”

01 Tener la capacidad de planificar y organizar el nivel directivo de una organización de acuerdo a su estructura y diseño

02 Comprender las estrategias para planificar y gestionar los proyectos del departamento de Recursos Humanos. Tener la capacidad de diseñar puestos de trabajo y entender el proceso y necesidad de las auditorías en este campo

03 Relacionar conocimientos propios de las finanzas, tales como análisis financiero, valoración de inversiones y logística de compras, lo que permitirá una visión integral de la organización para establecer de manera efectiva el diseño y operación del área de Recursos Humanos

04 Conocer y aplicar conceptos y estrategias propios del coaching a nivel ejecutivo, entender los principios neurobiológicos de este proceso y su posible injerencia en el autocontrol, el crecimiento personal y el incremento en la eficiencia



05 Aplicar las estrategias propias de la gestión del talento, identificando y seleccionando los modelos y la forma de aplicarlos de manera eficiente en una organización en particular

06 Establecer la metodología adecuada para tener una comunicación efectiva dentro de la organización, buscando la prevención de conflictos y solucionando y negociando los existentes para solucionarlos de manera rápida y efectiva



07 Entender la importancia de la dirección en la vigilancia de la responsabilidad social corporativa, teniendo en cuenta el componente ético en aspectos laborales, financieros, ambientales y sociales

08 Aplicar nuevas formas de organización y nuevas metodologías de trabajo adaptadas a los negocios digitales

09 Entender y poder implementar la gestión del talento en las empresas, adecuándose a la diversidad, con apego a la normatividad laboral y al respeto a los derechos humanos

10 Entender la evolución de los Recursos Humanos desde una visión integrada y estratégica

11 Manejar estrategias que promuevan la flexibilidad laboral con el objetivo de la mejora del rendimiento y productividad laboral

12 Manejar acuerdos de contratación con trabajadores en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos (RETA)

13 Gestionar los recursos preventivos y de protección de la empresa tanto humanos como materiales

14 Manejar las bonificaciones en colectivos determinados con igualdad de oportunidades



15 Aplicar dinámicas de grupos para el fomento de la responsabilidad y gestión grupal

16 Identificar los factores personales motivadores en la gestión del rendimiento y del desempeño en un entorno organizacional de cambio



17 Aplicar correctamente planes que cuiden y velen por la salud del personal

18 Determinar la normativa legal aplicable en la formación profesional continua para el empleo

19 Participar en el entendimiento de la directiva de las organizaciones de la importancia de una buena relación laboral con los colaboradores

20 Poner en marcha planes pensados para aumentar una gestión efectiva y exitosa del talento

06

Estructura y contenido

TECH ha diseñado este Grand Master Alta Dirección de RR.HH, Experto en Relaciones Laborales de tal manera que suponga un plus de calidad en la capacitación de los alumnos. Así, encontrarán en un único programa los conceptos más novedosos y actualizados para manejarse con éxito en un área fundamental en cualquier empresa, aportando un valor añadido con su forma de trabajar y gestionar las relaciones entre la compañía y los trabajadores.





Un temario muy bien estructurado que facilitará tu aprendizaje y te aportará una nueva forma de gestionar las relaciones laborales"

Plan de estudios

El Grand Master Alta en Dirección de RR.HH, Experto en Relaciones Laborales de TECH Universidad Tecnológica es un programa intensivo que prepara a los alumnos para afrontar retos y decisiones empresariales tanto a nivel nacional como internacional. Su contenido está pensado para favorecer el desarrollo de las competencias directivas que permitan la toma de decisiones con un mayor rigor en entornos inciertos.

A lo largo de 3.000 horas de estudio, el alumno analizará multitud de casos prácticos mediante el trabajo individual, logrando un aprendizaje de gran calidad que podrá aplicar, posteriormente, a su práctica diaria. Se trata, por tanto, de una auténtica inmersión en situaciones reales de negocio.

Este programa trata en profundidad las principales áreas de la empresa y está diseñado para que los directivos entiendan la gestión del personal desde una perspectiva estratégica, internacional e innovadora.

Un plan pensado para los alumnos, enfocado en su mejora profesional y que les prepara para alcanzar la excelencia en el ámbito de la dirección de recursos humanos y las relaciones laborales. Un programa que entiende sus necesidades y las de su empresa mediante un contenido innovador basado en las últimas tendencias, y apoyado por la mejor metodología educativa y un claustro excepcional, que les otorgará competencias para resolver situaciones críticas de forma creativa y eficiente.

Este programa se desarrolla a lo largo de 24 meses y se divide en 19 módulos:

Módulo 1	Dirección estratégica de RR.HH
Módulo 2	Proceso de gestión y administración de RR.HH
Módulo 3	Comportamiento organizacional
Módulo 4	Gestión económica y *Management*
Módulo 5	*Executive Coaching*
Módulo 6	Gestión del talento
Módulo 7	Comunicación estratégica
Módulo 8	Ética y responsabilidad social corporativa
Módulo 9	Transformación de los recursos humanos en la era digital
Módulo 10	Teoría de las relaciones laborales
Módulo 11	Seguridad social
Módulo 12	Administración de personal
Módulo 13	Derecho del trabajo
Módulo 14	Derecho laboral colectivo
Módulo 15	Gestión de desempeño y política retributiva
Módulo 16	*Outsourcing,* autónomos y relaciones laborales especiales
Módulo 17	Salud laboral, protección y prevención
Módulo 18	Gestión del cambio
Módulo 19	Protección social complementaria y acción social en la empresa



¿Dónde, cuándo y cómo se imparte?

TECH ofrece la posibilidad de desarrollar este programa de manera totalmente online. Durante los 24 meses que dura la capacitación, los estudiantes podrán acceder a todos los contenidos de este programa en cualquier momento, lo que les permitirá autogestionar su tiempo de estudio.

Una experiencia educativa única, clave y decisiva para impulsar tu desarrollo profesional y dar el salto definitivo.

Módulo 1. Dirección estratégica de RR.HH

1.1. Evolución de los RR.HH. Una visión integrada	1.2. Pensamiento estratégico y sistema	1.3. Planificación y gestión de proyectos del departamento de RR.HH	1.4. Diseño organizativo estratégico
1.5. Diseño de puestos de trabajo, reclutamiento y selección	1.6. Liderazgo estratégico	1.7 Auditoría y control de la función de RR.HH	

Módulo 2. Proceso de gestión y administración de RR.HH

2.1. Contratación laboral	2.2. Intermediación laboral	2.3. Relaciones laborales y tecnologías de la información	2.4. Despidos y reestructuración de plantillas
2.5. Negociación colectiva	2.6. Incapacidad laboral y salud	2.7. Salud y calidad laboral	

Módulo 3. Comportamiento organizacional

3.1. Cultura organizacional	3.2. Estructura de la organización	3.3. Dirección de la organización	3.4. Comportamiento y cambios organizativos
3.5. Poder y política	3.6. Organización del Departamento de RR.HH	3.7. Las personas en las organizaciones	3.8. Gestión del conocimiento

Módulo 4. Gestión económica y *Management*

4.1. Bases financieras y contables para la gestión de RR.HH	4.2. Diagnóstico financiero	4.3. Análisis de la cuenta de pérdidas y ganancias	4.4. Gestión de la política de compensación
4.5. Compensación y beneficios no económicos			

Módulo 5. *Executive Coaching*			
5.1. *Neuromanagement*	5.2. Autocontrol y autoeficacia	5.3. *Coaching*	5.4. Psicología Positiva
5.5. Dirección e inteligencia emocional	5.6. Empatía y colaboración	5.7. Gestión del tiempo	

Módulo 6. Gestión del talento			
6.1. Análisis del puesto de trabajo	6.2. Selección, dinámicas de grupo y reclutamiento de RR.HH	6.3. Gestión de recursos humanos por competencias	6.4. Evaluación del rendimiento y gestión del desempeño
6.5. Gestión de la formación	6.6. Gestión del talento	6.7. Innovación en gestión del talento y las personas	6.8. Motivación
6.9. *Employer Branding*	6.10. Desarrollo de equipos de alto desempeño		

Módulo 7. Comunicación estratégica
7.1. Comunicación interpersonal

Módulo 8. Ética y responsabilidad social corporativa	
8.1. La función directiva y la RSC	8.2. *Corporate Responsibility*

Módulo 9. Transformación de los recursos humanos en la era digital			
9.1. Nuevas formas de organización y nuevas metodologías de trabajo	9.2. Habilidades digitales y *Professional Brand*	9.3. RR.HH y data análisis	9.4. Gestión de personas en la era digital

Módulo 10. Teoría de las relaciones laborales

10.1. Historia de las Relaciones Laborales
10.1.1. Marco conceptual y definición (conceptos básicos de empleo, trabajo)
10.1.2. Evolución histórica de las relaciones laborales
10.1.3. La sociedad del conocimiento en el s.XXI

10.2. Evolución de las formas de trabajo
10.2.1. Las relaciones laborales y los mercados de trabajo
10.2.2. La teoría de la segmentación del mercado de trabajo y sus prácticas

10.3. Socialismo - Comunismo en las relaciones laborales
10.3.1. Marco conceptual del socialismo y del comunismo
10.3.2. Breve descripción histórica
10.3.3. Las relaciones laborales bajo el marco político comunista
10.3.4. Las relaciones laborales bajo el marco político del socialismo

10.4. Liberalismo - Capitalismo en las relaciones laborales
10.4.1. Concepto de liberalismo versus capitalismo
10.4.2. El capitalismo a lo largo de la historia de la economía
10.4.3. Las relaciones laborales bajo el prisma del capitalismo económico

10.5. Derecho sindical
10.5.1. El sindicalismo
10.5.2. Fundamentos del Derecho Sindical
10.5.3. El papel de la negociación colectiva

10.6. Representación de los trabajadores
10.6.1. Concepto
10.6.2. Marco regulador
10.6.3. Negociación

10.7. La intervención estatal en las relaciones laborales
10.7.1. Marco histórico
10.7.2. La intervención pública en la configuración de las relaciones laborales individuales
10.7.3. Contratos laborales, jornadas laborales, salario y prestaciones

10.8. Institucionalismo y Pluralismo
10.8.1. Conceptualización y encuadre dentro de las teorías del estado
10.8.2. El institucionalismo
10.8.3. El pluralismo

10.9. Corporativismo
10.9.1. Conceptualización
10.9.2. Tipos de corporativismo en el panorama internacional

10.10. Las políticas sociales en el ámbito internacional
10.10.1. Políticas sociales (convergencias y divergencias)
10.10.2. Modelos de intervención
10.10.3. El estado de Bienestar

Módulo 11. Seguridad social

11.1. El modelo constitucional de protección social. El Sistema de la Seguridad Social

11.1.1. El modelo constitucional de protección social
- 11.1.1.1. Las medidas de protección de las necesidades sociales
- 11.1.1.2. La Seguridad Social
- 11.1.1.3. Las declaraciones de la Constitución española de 1978 en materia de protección social

11.1.2. El Sistema de la Seguridad Social
- 11.1.2.1. Evolución de la Seguridad Social en España
- 11.1.2.2. Composición del Sistema
- 11.1.2.3. Acción protectora: prestaciones de la Seguridad Social

11.1.3. Régimen económico financiero de la Seguridad Social

11.1.4. Gestión de la Seguridad Social

11.2. Personas y contingencias protegidas

11.2.1. Campo de aplicación del Sistema

11.2.2. Campo de aplicación del Régimen General

11.2.3. Inscripción de empresarios

11.2.4. Afiliación de trabajadores
- 11.2.4.1. Altas y bajas de los trabajadores
- 11.2.4.2. Clases de alta
- 11.2.4.3. El convenio especial como situación asimilada al alta
- 11.2.4.4. Efectos de las altas, bajas y comunicación de datos de los trabajadores

11.2.5. Efectos de los actos indebidos

11.3. Personas y contingencias protegidas II

11.3.1. Situaciones protegidas

11.3.2. El accidente de trabajo y la enfermedad profesional

11.3.3. La acción protectora del Sistema de la Seguridad Social

11.3.4. Requisitos generales del derecho a las prestaciones contributivas

11.3.5. Responsabilidad en orden a las prestaciones

11.3.6. Automaticidad de las prestaciones

11.4. Gestión y financiación (parte I)

11.4.1. Gestión de la Seguridad Social
- 11.4.1.1. Entidades Gestoras

11.4.2. Los Servicios Comunes

11.4.3. La Colaboración en la gestión

11.5. Gestión y financiación (parte II)

11.5.1. Régimen económico financiero de la Seguridad Social

11.5.2. Recursos generales de la Seguridad Social

11.5.3. La cotización a la Seguridad Social
- 11.5.3.1. Bases y tipos de cotización

11.5.4. Recaudación

11.6. Prestaciones Económicas: Subsidios y Pensiones I

11.6.1. Introducción

11.6.2. Incapacidad temporal

11.6.3. Maternidad

11.6.4. Paternidad

11.6.5. Riesgo durante el embarazo y durante la lactancia

11.6.6. Cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave

11.6.7. Desempleo

11.7. Prestaciones Económicas: Subsidios y Pensiones II

11.7.1. Introducción

11.7.2. Prestaciones contributivas
- 11.7.2.1. Incapacidad permanente
- 11.7.2.2. Jubilación
- 11.7.2.3. Muerte y supervivencia

11.7.3. Prestaciones no contributivas
- 11.7.3.1. Invalidez
- 11.7.3.2. Jubilación

11.7.4. Prestaciones familiares

11.8. El Sistema de Salud. La cartera de Servicios y los Medicamentos

11.8.1. El Sistema de Salud y la Seguridad Social

11.8.2. Evolución en la protección del derecho a la salud

11.8.3. El Sistema Nacional de Salud

11.8.4. Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Salud

11.8.5. Competencias del Estado y de las Comunidades Autónomas en materia de Sanidad

11.8.6. Los medicamentos y la prestación farmaceútica

11.8.7. Asegurados y beneficiarios del derecho a la asistencia sanitaria

11.8.8. Gestión de la prestación

11.9. El Sistema de Asistencia Social

11.9.1. Delimitación del concepto. Asistencia Social

11.9.2. La Asistencia Social interna de la Seguridad Social

11.9.3. La Asistencia Social externa al Sistema de la Seguridad Social

11.9.4. Servicios Sociales

11.9.5. El Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia

11.10. Planes y Fondos de Pensiones. Mutualidades de Previsión Social

11.10.1. Introducción

11.10.2. Las mejoras voluntarias

11.10.3. Las Mutualidades de Previsión Social

Módulo 12. Administración de personal

12.1. Introducción a la administración de personal
12.1.1. Los recursos humanos en la empresa
12.1.2. Gestión de la administración de personal en los Recursos Humanos (RR.HH)

12.2. Modalidades de contratación
12.2.1. El contrato de trabajo
12.2.2. Tipos de contratación
12.2.3. Tipos de extinción del contrato

12.3. El recibo de nómina (I)
12.3.1. El salario
12.3.2. Percepciones salariales
12.3.3. Percepciones extra salariales

12.4. El recibo de nómina (II): cálculo
12.4.1. Estructura de la nómina
12.4.2. Bases de cotización
12.4.3. Cálculo de la nómina

12.5. El recibo de nómina (III): deducciones
12.5.1. Deducciones
12.5.2. Impuestos
12.5.3. Seguridad Social
12.5.4. Otros tipos de deducciones

12.6. Jornada laboral, vacaciones y permisos
12.6.1. Jornada laboral
12.6.2. Vacaciones
12.6.3. Permisos de trabajo
12.6.4. Incapacidades

12.7. Impuestos
12.7.1. El sistema tributario
12.7.2. Obligaciones tributarias de los trabajadores
12.7.3. Obligaciones tributarias del patrón

12.8. Herramientas tecnológicas para la elaboración de nóminas
12.8.1. El ERP concepto
12.8.2. Importancia en la gestión de la nómina
12.8.3. Programas más comunes

12.9. Compensaciones y beneficios
12.9.1. La administración de compensaciones y beneficios
12.9.2. Prestaciones superiores a la ley
12.9.3. Salario emocional
12.9.4. *Home office*

12.10. Igualdad de oportunidades en la administración de personal
12.10.1. La igualdad de oportunidades como parte de la cultura organizacional
12.10.2. Equidad de género
12.10.3. Responsabilidad social

Módulo 13. Derecho del trabajo

13.1. Las fuentes del Derecho del Trabajo
13.1.1. Las fuentes normativas del ordenamiento laboral. Introducción
13.1.2. Las fuentes internacionales
13.1.2.1. La función normativa de la Organización Internacional del Trabajo
13.1.2.2. La función normativa de la Unión Europea. El Derecho Comunitario
13.1.2.3. El Derecho internacional paccionado. Los convenios bilaterales y multilaterales
13.1.3. Las fuentes internas
13.1.3.1. La Constitución Española
13.1.3.2. Las leyes y las normas con rango de ley
13.1.3.3. Los reglamentos
13.1.3.4. Los convenios colectivos
13.1.3.5. Los usos y costumbres locales y profesionales
13.1.3.6. Los principios del derecho-trabajo
13.1.3.7. La doctrina emanada de los órganos judiciales

13.2. El trabajador
13.2.1. Introducción
13.2.2. Las características propias de la relación laboral
13.2.2.1. Carácter personalísimo
13.2.2.2. Voluntariedad
13.2.2.3. Dependencia
13.2.2.4. Ajenidad
13.2.2.5. Retribución
13.2.3. Las relaciones laborales de naturaleza especial
13.2.3.1. El personal de alta dirección no incluido en el artículo o 1.3 c) del Estatuto de los Trabajadores (sugiero colocar cursiva para diferenciar de la numeración)
13.2.3.2. El servicio del hogar familiar
13.2.3.3. Los penados en instituciones penitenciarias
13.2.3.4. Los deportistas profesionales
13.2.3.5. Los artistas en espectáculos públicos
13.2.3.6. Las personas que intervengan en operaciones mercantiles por cuenta de uno o más empresarios sin asumir el riesgo y ventura de aquellas: los representantes de comercio
13.2.3.7. Las personas con discapacidad que trabajen en los centros especiales de empleo
13.2.3.8. Los estibadores portuarios
13.2.3.9. La residencia para la formación de especialistas en Ciencias de la Salud
13.2.3.10. Los letrados que prestan servicios en despachos de abogados, individuales o colectivos
13.2.4. Los trabajos excluidos
13.2.4.1. Los funcionarios públicos y el personal estatutario al servicio de la administración
13.2.4.2. Las prestaciones personales obligatorias
13.2.4.3. Los consejeros de las empresas societarias
13.2.4.4. Los trabajos amistosos, benévolos o de buena vecindad
13.2.4.5. Los trabajos familiares
13.2.4.6. La intermediación mercantil con asunción del riesgo
13.2.4.7. El servicio de transporte
13.2.4.8. Los trabajos realizados por cuenta propia

13.3. El empleador y la empresa
13.3.1. El empresario. Concepto y naturaleza jurídica
13.3.2. La subrogación empresarial
13.3.3. Los grupos de empresas
13.3.4. La descentralización productiva. Contratas y subcontratas de obras y servicios
13.3.4.1. Los diferentes supuestos de responsabilidad en materia salarial y de Seguridad Social
13.3.4.2. La externalización productiva y la seguridad y salud en el entorno laboral
13.3.4.3. Deberes de información, consulta y participación en el contexto de una contrata de obras o servicios
13.3.5. La cesión ilegal de trabajadores
13.3.5.1. Concepto y descripción del fenómeno
13.3.5.2. Consecuencias de la cesión ilegal
13.3.6. Las empresas de trabajo temporal
13.3.6.1. El compromiso civil o mercantil entre la empresa de trabajo temporal y la empresa usuaria. El contrato de puesta a disposición
13.3.6.2. La relación laboral entre la empresa de trabajo temporal y el empleado cedido. El contrato de trabajo
13.3.6.3. La especial situación del trabajador en el seno de la empresa usuaria

13.4. El contrato de trabajo
13.4.1. El contrato de trabajo. Concepto y características básicas
13.4.2. Formalidades del contrato de trabajo
13.4.2.1. Consentimiento, objeto y causa
13.4.2.2. Capacidad para contratar
13.4.2.3. La forma del contrato
13.4.2.4. La validez del contrato. La nulidad total y parcial del vínculo laboral
13.4.2.5. La simulación del contrato de trabajo
13.4.3. El período de prueba
13.4.4. Principales modalidades contractuales
13.4.4.1. Contratos indefinidos
13.4.4.2. Contratos de duración determinada
13.4.4.3. Contratos formativos
13.4.4.4. Otras modalidades contractuales

13.5. Derechos y deberes laborales básicos
13.5.1. Derechos y deberes básicos del trabajador
13.5.1.1. Derechos
13.5.1.2. Deberes
13.5.2. Derechos y deberes básicos del empresario
13.5.2.1. El poder de dirección
13.5.2.2. El poder disciplinario

13.6. La prevención de riesgos laborales
13.6.1. Introducción
13.6.2. La garantía a la tutela frente a los riesgos profesionales. Los principios de la acción preventiva
13.6.3. El plan de prevención. La evaluación de los riesgos y la planificación de la actividad tuteladora
13.6.4. Los equipos de trabajo y los medios de protección
13.6.5. La información, consulta y participación de los trabajadores
13.6.6. La formación de los trabajadores
13.6.7. Las medidas de emergencia
13.6.8. El riesgo grave e inminente
13.6.9. El deber de vigilancia de la salud
13.6.10. Las responsabilidades de naturaleza documental
13.6.11. La coordinación de las actividades empresariales
13.6.12. La singular atención dispensada a ciertos colectivos
13.6.12.1. Los trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos
13.6.12.2. La maternidad
13.6.12.3. Los menores
13.6.12.4. Los trabajadores con relaciones laborales temporales o puestos a disposición por una empresa de trabajo temporal
13.6.13. Las responsabilidades de la mano de obra en relación con la prevención de los riesgos profesionales

13.7. El salario
13.7.1. El salario
13.7.1.1. Concepto y caracteres
13.7.1.2. Forma de pago: en dinero o en especie
13.7.1.3. La estructura salarial
13.7.1.4. Liquidación y pago del salario
13.7.1.5. La compensación y absorción de salarios
13.7.1.6. Las garantías del salario
13.7.1.7. Las gratificaciones extraordinarias
13.7.2. Las percepciones extrasalariales
13.7.3. El principio de igualdad y no discriminación por razón de sexo en el devengo y abono de la retribución
13.7.4. El derecho a la promoción económica

13.8. El tiempo de trabajo
13.8.1. La jornada de trabajo
13.8.1.1. La jornada ordinaria de trabajo
13.8.1.2. Las horas extraordinarias
13.8.1.3. Las jornadas especiales de trabajo
13.8.1.4. Las reducciones de jornada previstas en el Estatuto de los Trabajadores
13.8.2. El trabajo nocturno y a turnos
13.8.2.1. El trabajo nocturno
13.8.2.2. El trabajo a turnos
13.8.3. Las fiestas laborales, los permisos y las vacaciones anuales
13.8.3.1. Las fiestas laborales
13.8.3.2. Los permisos
13.8.3.3. Las vacaciones anuales
13.8.4. El calendario laboral

13.9. Novación del contrato de trabajo
13.9.1. La movilidad funcional
13.9.2. La movilidad geográfica
13.9.2.1. La movilidad geográfica a instancias del empresario
13.9.2.2. La movilidad geográfica a instancias del trabajador
13.9.3. La modificación sustancial de las condiciones de trabajo
13.9.3.1. Primer requisito: concurrencia de una causa justificativa
13.9.3.2. Segundo requisito: materia objeto de modificación
13.9.3.3. Tercer requisito: procedimiento a seguir
13.9.4. La modificación de las condiciones establecidas en un convenio colectivo estatutario

13.10. La suspensión y la extinción del contrato de trabajo
13.10.1. La suspensión del contrato de trabajo
13.10.1.1. Maternidad, paternidad, adopción, acogimiento y riesgo durante el embarazo
13.10.1.2. Las excedencias
13.10.1.3. La suspensión del contrato de trabajo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción
13.10.1.4. La suspensión del contrato por fuerza mayor
13.10.2. La extinción del contrato de trabajo
13.10.2.1. La extinción por voluntad unilateral del trabajador
13.10.2.2. La extinción por voluntad unilateral del empleador: el despido

Módulo 14. Derecho laboral colectivo

14.1. Autonomía colectiva y sistema de relaciones laborales
14.1.1. Autonomía colectiva: concepto y elementos estructurales
14.1.2. La estructura tridimensional de la autonomía colectiva y su reflejo: libertad sindical y derecho a huelga
14.1.3. El derecho a la negociación colectiva

14.2. La libertad sindical
14.2.1. La configuración constitucional de la libertad sindical
14.2.2. Titularidad del derecho de libertad sindical
14.2.3. Contenido del derecho de libertad sindical

14.3. Régimen jurídico del sindicato
14.3.1. Constitución y adquisición de la personalidad jurídica
14.3.2. Funcionamiento interno del sindicato y régimen económico
14.3.3. La responsabilidad del sindicato

14.4. Asociacionismo empresarial
14.4.1. La estructura patronal y sindical
14.4.2. Representación sindical: sindicatos más representativos
14.4.3. Estructura de representación patronal, criterios y determinación atribuciones

14.5. La representación y acción colectiva de los trabajadores en la empresa
14.5.1. El doble canal de representación en la empresa
14.5.2. La representación unitaria: delegados de personal y comités de empresa
14.5.3. Las elecciones sindicales
14.5.4. El derecho de reunión e n las empresas: asambleas de trabajadores

14.6. La negociación colectiva
14.6.1. El reconocimiento constitucional y legal del derecho a la negociación colectiva
14.6.2. Convenios y acuerdos colectivos el trabajo: clasificación y tipología
14.6.3. Estructura de la negociación colectiva y concurrencia de convenios

14.7. La dinámica de la negociación colectiva de eficacia general: elaboración, vigencia y aplicación del convenio
14.7.1. Sujetos negociadores: capacidad y legitimación
14.7.2. Proceso de negociación: el deber de negociar
14.7.3. Requisitos formales y control de legalidad: la impugnación del convenio
14.7.4. Aplicación e interpretación del convenio: cuestiones básicas
14.7.5. La vigencia del convenio
14.7.6. La adhesión y extensión del convenio

14.8. El conflicto colectivo
14.8.1. Concepto y clases de conflicto colectivo
14.8.2. La regulación constitucional el conflicto colectivo
14.8.3. Las medidas de conflicto colectivo por parte de los trabajadores y empresarios

14.9. La huelga
14.9.1. El reconocimiento constitucional de derecho de huelga: titularidad y contenido
14.9.2. El ejercicio del derecho de huelga: cuestiones formales. El comité de huelga
14.9.3. Tipos de huelga: huelgas ilegales y huelgas abusivas
14.9.4. Los efectos de la huelga

14.10. Las medidas de solución de los conflictos colectivos
14.10.1. Heterocomposición y autocomposición de los conflictos colectivos en el ordenamiento español: tipología, tramitación y efectos
14.10.2. Los medios extrajudiciales de solución de conflictos
14.10.3. Acuerdo estatal de solución extrajudicial de conflictos (ASACV)

Módulo 15. Gestión de desempeño y política retributiva

15.1. Introducción a la gestión del desempeño y la dirección por objetivos
15.1.1. La repercusión de la era digital en el desempeño profesional
15.1.2. Transformación digital en las empresas
15.1.3. Nuevas políticas de Recursos Humanos en la era digital
15.1.4. Los nuevos entornos laborales
15.1.5. Evaluación del desempeño: ¿qué es y para qué sirve?
15.1.6. Modelos de evaluación del desempeño

15.2. El ciclo de la gestión del desempeño
15.2.1. Los nuevos entornos laborales
15.2.2. Fases del ciclo de la gestión del desempeño
15.2.3. Modelos en los sistemas de trabajo

15.3. Planificación del desempeño
15.3.1. Diseño inicial de la evaluación de desempeño: análisis de la empresa
15.3.2. Fijación de objetivos individuales y grupales
15.3.3. Métricas de desempeño
15.3.4. Sistemas de evaluación por competencias

15.4. Seguimiento del desempeño
15.4.1. Gestión del mapa de talento empresarial
15.4.2. Mecanismos de seguimiento del plan de acción individual y grupal: técnicas de observación, *Coaching* y retroalimentación
15.4.3. Planes de reconocimiento

15.5. Evaluación del desempeño
15.5.1. Puntos clave en la evaluación del desempeño: objetivos, competencias y proyecto/equipo
15.5.2. Definición de escalas de evaluación y parámetros de excelencia
15.5.3. La aplicación de la evaluación

15.6. Gestión del bajo rendimiento
15.6.1. Técnicas de observación
15.6.2. Metodologías de motivación de incentivos y coaching
15.6.3. Plan de recuperación

15.7. Política de retribución
15.7.1. Regulación del trabajo y la retribución
15.7.2. Establecimiento del sistema general de compensaciones
15.7.3. Retribuciones variables
15.7.4. Sistemas de control

15.8. Aspectos jurídico-laborales de la retribución
15.8.1. Encuadre jurídico
15.8.2. Aplicación

15.9. Planificación anual de los planes de desempeño
15.9.1. Diseño y elaboración de un plan anual de desempeño
15.9.2. Análisis de resultados

15.10. Aspectos de retribución adicionales
15.10.1. Planes de pensiones
15.10.2. Otras situaciones especiales

Módulo 16. *Outsourcing*, autónomos y relaciones laborales especiales

16.1. Flexibilidad y flexiseguridad en el trabajo
16.1.1. Introducción a la rigidez y flexibilidad del mercado laboral
16.1.2. Concepto de flexiseguridad
16.1.3. Tipos de flexibilidad y acuerdos entre partes
16.1.4. Libertades de contratación

16.2. Modificación sustancial en las relaciones de trabajo
16.2.1. Las relaciones laborales: conceptos básicos
16.2.2. Modificaciones sustanciales por parte del empleador
16.2.3. Modificaciones sustanciales por parte del empleado

16.3. Suspensión de la relación laboral
16.3.1. Concepto de la suspensión de la relación laboral
16.3.2. Causas y tipos
16.3.3. Implicaciones en la normativa reguladora laboral: cesión ilegal de trabajadores

16.4. Estrategias de flexibilidad en la contratación
16.4.1. Contratación en jornada parcial
16.4.2. Contratación en régimen de fijo-discontinuo
16.4.3. Incorporación del Teletrabajo en la jornada laboral

16.5. *Outsourcing*
16.5.1. Introducción conceptual y funcionamiento
16.5.2. Procedimiento regulador

16.6. El Régimen Especial del Trabajador Autónomo (RETA)
16.6.1. Particularidades del RETA
16.6.2. Medidas protectoras
16.6.3. Fiscalidad del RETA

16.7. Relaciones Laborales Especiales (I): régimen especial de servicio en el hogar
16.7.1. Introducción
16.7.2. Sistema de contratación y afiliación
16.7.3. Cotizaciones
16.7.4. Extinción de la contratación
16.7.5. Prestaciones y sistema protector

16.8. Relaciones laborales especiales (II): deporte
16.8.1. Introducción
16.8.2. Sistema de contratación y afiliación
16.8.3. Cotizaciones
16.8.4. Extinción de la contratación
16.8.5. Prestaciones y sistema protector

16.9. Relaciones Laborales Especiales (III): trabajadores con discapacidad prestadores de servicios en Centros Especiales de Empleo
16.9.1. Introducción
16.9.2. Sistema de contratación y afiliación
16.9.3. Cotizaciones
16.9.4. Extinción de la contratación
16.9.5. Prestaciones y sistema protector

16.10. Relaciones laborales especiales (IV): trabajos portuarios
16.10.1. Introducción
16.10.2. Sistema de contratación y afiliación
16.10.3. Cotizaciones
16.10.4. Extinción de la contratación
16.10.5. Prestaciones y sistema protector

Módulo 17. Salud laboral, protección y prevención

17.1. Conceptos básicos
17.1.1. Concepto de salud laboral, prevención y protección
17.1.2. Contextualización en una empresa saludable

17.2. Marco jurídico de la salud laboral y la prevención de riesgos laborales
17.2.1. Marco jurídico internacional y europeo
17.2.2. Mecanismos de política pública en la prevención de riesgos laborales

17.3. Derechos y obligaciones implicados en la salud laboral
17.3.1. Derechos y obligaciones empresariales
17.3.2. Derechos y obligaciones del empleado

17.4. Planificación y organización de la actividad preventiva
17.4.1. La prevención y la protección en el sistema de gestión de la empresa

17.5. Elaboración de un plan de prevención integral empresarial
17.5.1. Detección de riesgos
17.5.2. Diseño de medidas correctoras
17.5.3. Protocolo de plan de prevención

17.6. Representación del trabajador en las políticas de salud y protección
17.6.1. Representación legal de trabajadores
17.6.2. La figura del técnico de prevención de riesgos laborales
17.6.3. La figura del recurso preventivo en la empresa

17.7. Responsabilidades legales
17.7.1. Implicaciones jurídicas en casos de incumplimiento

17.8. Técnicas preventivas
17.8.1. Concepto de técnica de prevención
17.8.2. Procedimientos de técnicas preventivas según el tipo de riesgos

17.9. Externalización de servicios de prevención
17.9.1. Encuadre de los servicios de prevención ajenos en la normativa
17.9.2. Procedimientos de actuación

17.10. Satisfacción y salud laboral
17.10.1. Satisfacción laboral
17.10.2. Análisis de la correlación entre satisfacción laboral y cultura empresarial saludable

Módulo 18. Gestión del cambio

18.1. Cambios organizativos
18.1.1. Estrategia y motivación para el puesto de trabajo
18.1.2. Estudio de métodos y la medición del trabajo

18.2. Evaluación del desempeño
18.2.1. Concepto de desempeño
18.2.2. Sistemas de medición y evaluación del desempeño

18.3. Desarrollo de equipos de alto rendimiento y desempeño
18.3.1. Factores personales y motivación para el trabajo exitoso
18.3.2. Integrar un equipo de alto desempeño
18.3.3. Proyectos de cambio y desarrollo de personas y negocio
18.3.4. Claves financieras para RH: negocio y personas

18.4. Gestión de grupos de trabajo
18.4.1. La sinergia de los grupos
18.4.2. El ciclo de vida del grupo
18.4.3. Los grupos y la motivación
18.4.4. Los grupos y la innovación

18.5. Dinámica de los grupos
18.5.1. Los roles de las personas en los grupos
18.5.2. El liderazgo del grupo
18.5.3. Las normas del grupo
18.5.4. La cohesión grupal

18.6. Responsabilidad y gestión grupal
18.6.1. Toma de decisiones
18.6.2. Razones inconscientes en la toma de decisiones
18.6.3. La responsabilidad personal y la rendición de cuentas

18.7. Gestión de personas en la era digital
18.7.1. Impacto de la IT en el capital intelectual
18.7.2. Procesamiento de información en la gestión de macrodatos (*Big Data HR*)
18.7.3. Reputación en las redes sociales y marca personal

18.8. Recursos Humanos y calidad total
18.8.1. Los costes de la calidad
18.8.2. La importancia de la calidad de datos
18.8.3. De la calidad total a la innovación

18.9. Procesos de comunicación empresarial
18.9.1. La comunicación en la empresa
18.9.2. Tipos de comunicación: interna y externa
18.9.3. La comunicación empresarial en entornos digitales

Módulo 19. Protección social complementaria y acción social en la empresa

19.1. Políticas de protección social
19.1.1. La política social en el sistema social del bienestar
19.1.2. Tipos de políticas sociales según los diseños administrativos
19.1.3. Política social vs. Trabajo social

19.2. Teorías de la acción social
19.2.1. La acción social en la teoría sociológica
19.2.2. Teoría de la acción social de Weber
19.2.3. La Sociología dentro de la acción social

19.3. Acción social en la empresa
19.3.1. Concepto y caracteres de los beneficios sociales
19.3.2. Concesión de préstamos y anticipos
19.3.3. Economatos laborales
19.3.4. Comedores sociales y fórmulas indirectas
19.3.5. Servicio de transporte colectivo
19.3.6. Guarderías y otros beneficios profesionales

19.4. Planes de acción social
19.4.1. Cultura organizacional y estrategias de acción social
19.4.2. Ámbitos de actuación interno y externo
19.4.3. Diseño y planificación de la acción social en la empresa

19.5. La dimensión social en la empresa
19.5.1. La empresa y su entorno: análisis social
19.5.2. La información de base social en la empresa
19.5.3. Evaluación de estrategias de acción social en la empresa

19.6. La protección social complementaria en la empresa
19.6.1. Encuadre constitucional (Art. 41 Constitución Española)
19.6.2. Los mecanismos de protección social complementaria de origen voluntario
19.6.3. Las prestaciones sociales complementarias y su relación con la Seguridad Social

19.7. La protección social del empresario
19.7.1. La figura del empresario dentro de los sistemas de protección social
19.7.2. Mutualidades y previsión social
19.7.3. Mejoras gestionadas mediante instrumentos externos al patrimonio empresarial: pensiones

19.8. Previsión social voluntaria
19.8.1. Concepto y caracteres de las mejoras voluntarias
19.8.2. Orígenes legislativos
19.8.3. Tipología de mejoras voluntarias
19.8.4. La naturaleza jurídica de las mejoras voluntarias

19.9. Seguridad social colectiva
19.9.1. Concepto, clases y relación de prestaciones protectoras
19.9.2. Cuadro de acción protectora
19.9.3. Revalorización y complementos por mínimos

19.10. Fondos y planes de pensiones
19.10.1. Régimen y configuración jurídica
19.10.2. Régimen jurídico y financiero
19.10.3. Régimen jurídico
19.10.4. Régimen de infracciones y sanciones

07

Metodología

Este programa de capacitación ofrece una forma diferente de aprender. Nuestra metodología se desarrolla a través de un modo de aprendizaje de forma cíclica: ***el Relearning.***

Este sistema de enseñanza es utilizado, por ejemplo, en las facultades de medicina más prestigiosas del mundo y se ha considerado uno de los más eficaces por publicaciones de gran relevancia como el ***New England Journal of Medicine.***





Descubre el Relearning, un sistema que abandona el aprendizaje lineal convencional para llevarte a través de sistemas cíclicos de enseñanza: una forma de aprender que ha demostrado su enorme eficacia, especialmente en las materias que requieren memorización"

En TECH Business School empleamos el Método del Caso de Harvard

Nuestro programa ofrece un método revolucionario de desarrollo de habilidades y conocimientos. Nuestro objetivo es afianzar competencias en un contexto cambiante, competitivo y de alta exigencia.

Con TECH podrás experimentar una forma de aprender que está moviendo los cimientos de las universidades tradicionales de todo el mundo"



Somos la primera universidad online en español que combina los case studies de Harvard Business School con un sistema de aprendizaje 100% online basado en la reiteración.



Nuestro programa te prepara para afrontar nuevos retos en entornos inciertos y lograr el éxito en tu carrera.

Un método de aprendizaje innovador y diferente

Este programa intensivo de la Escuela de Negocios de TECH Universidad Tecnológica te prepara para afrontar todos los retos en esta área, tanto en el ámbito nacional como internacional. Tenemos el compromiso de favorecer el crecimiento personal y profesional, la mejor forma de caminar hacia el éxito, por eso, TECH utiliza los case studies de Harvard, con la cual tenemos un acuerdo estratégico, que nos permite acercar a nuestros alumnos los materiales de la mejor universidad del mundo.

> *Aprenderás, mediante actividades colaborativas y casos reales, la resolución de situaciones complejas en entornos empresariales reales"*

El método del caso ha sido el sistema de aprendizaje más utilizado por las mejores escuelas de negocios del mundo desde que éstas existen. Desarrollado en 1912 para que los estudiantes de Derecho no solo aprendiesen las leyes a base de contenidos teóricos, el método del caso consistió en presentarles situaciones complejas reales para que tomasen decisiones y emitiesen juicios de valor fundamentados sobre cómo resolverlas. En 1924 se estableció como método estándar de enseñanza en Harvard.

Ante una determinada situación, ¿qué debería hacer un profesional? Esta es la pregunta a la que nos enfrentamos en el método del caso, un método de aprendizaje orientado a la acción. A lo largo del programa, los estudiantes se enfrentarán a múltiples casos reales. Deberán integrar todos sus conocimientos, investigar, argumentar y defender sus ideas y decisiones.

Relearning Methodology

Nuestra universidad es la primera en el mundo que combina los case studies de Harvard University con un sistema de aprendizaje 100% online basado en la reiteración, que combina elementos didácticos diferentes en cada lección.

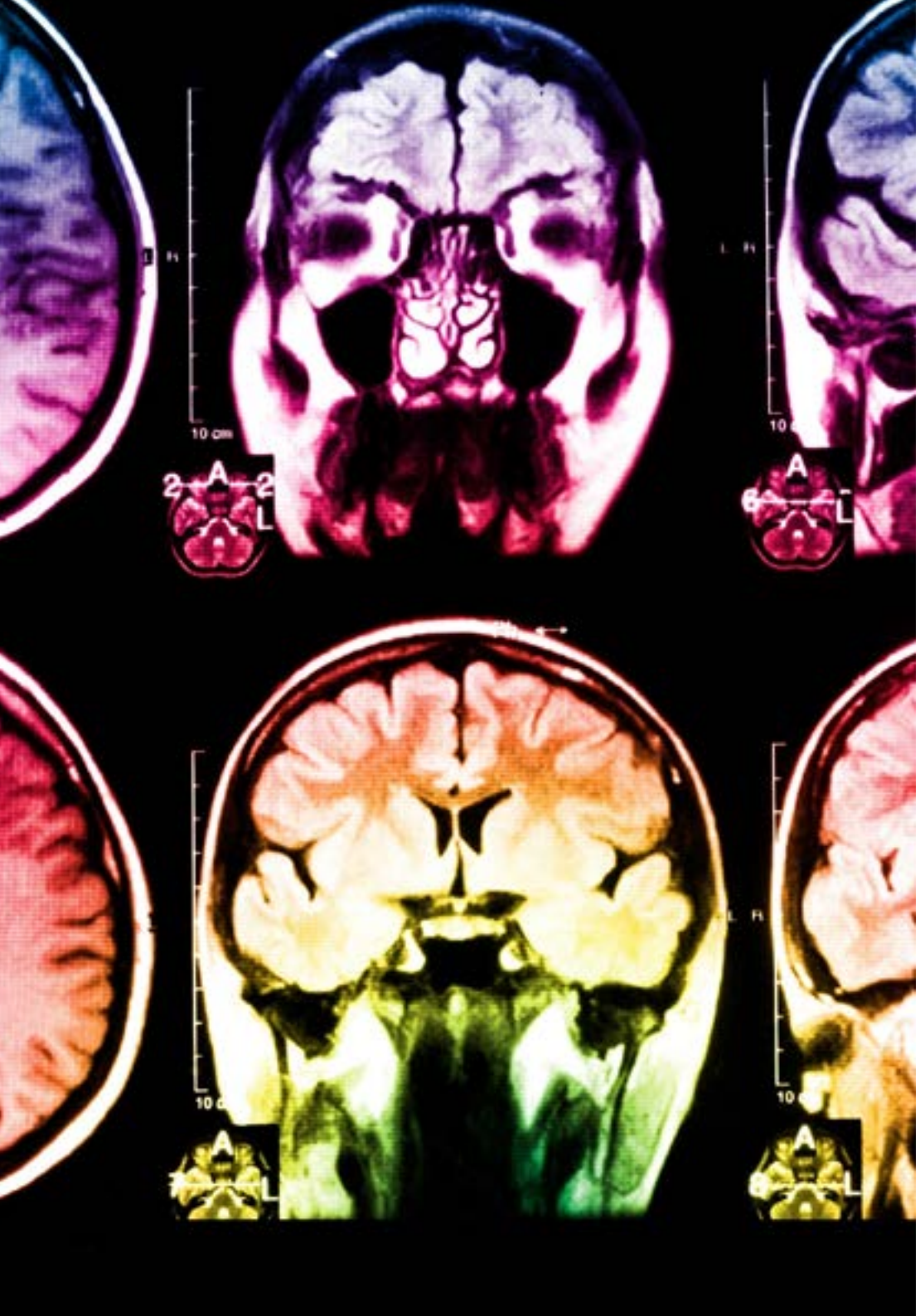
Potenciamos los case studies de Harvard con el mejor método de enseñanza 100% online: el Relearning.

Nuestro sistema online te permitirá organizar tu tiempo y tu ritmo de aprendizaje, adaptándolo a tus horarios. Podrás acceder a los contenidos desde cualquier dispositivo fijo o móvil con conexión a internet.

En TECH aprenderás con una metodología vanguardista concebida para capacitar a los directivos del futuro. Este método, a la vanguardia pedagógica mundial, se denomina Relearning.

Nuestra escuela de negocios es la única en habla hispana licenciada para emplear este exitoso método. En 2019, conseguimos mejorar los niveles de satisfacción global de nuestros alumnos (calidad docente, calidad de los materiales, estructura del curso, objetivos…) con respecto a los indicadores de la mejor universidad online en español.





En nuestro programa, el aprendizaje no es un proceso lineal, sino que sucede en espiral (aprender, desaprender, olvidar y reaprender). Por eso, combinamos cada uno de estos elementos de forma concéntrica. Con esta metodología se han capacitado más de 650.000 graduados universitarios con un éxito sin precedentes en ámbitos tan distintos como la bioquímica, la genética, la cirugía, el derecho internacional, las habilidades directivas, las ciencias del deporte, la filosofía, el derecho, la ingeniería, el periodismo, la historia o los mercados e instrumentos financieros. Todo ello en un entorno de alta exigencia, con un alumnado universitario de un perfil socioeconómico alto y una media de edad de 43,5 años.

El Relearning te permitirá aprender con menos esfuerzo y más rendimiento, implicándote más en tu especialización, desarrollando el espíritu crítico, la defensa de argumentos y el contraste de opiniones: una ecuación directa al éxito.

A partir de la última evidencia científica en el ámbito de la neurociencia, no solo sabemos organizar la información, las ideas, las imágenes y los recuerdos, sino que sabemos que el lugar y el contexto donde hemos aprendido algo es fundamental para que seamos capaces de recordarlo y almacenarlo en el hipocampo, para retenerlo en nuestra memoria a largo plazo.

De esta manera, y en lo que se denomina Neurocognitive context-dependent e-learning, los diferentes elementos de nuestro programa están conectados con el contexto donde el participante desarrolla su práctica profesional.

Este programa ofrece los mejores materiales educativos, preparados a conciencia para los profesionales:

Material de estudio

Todos los contenidos didácticos son creados por los especialistas que van a impartir el curso, específicamente para él, de manera que el desarrollo didáctico sea realmente específico y concreto.

Estos contenidos son aplicados después al formato audiovisual, para crear el método de trabajo online de TECH. Todo ello, con las técnicas más novedosas que ofrecen piezas de gran calidad en todos y cada uno los materiales que se ponen a disposición del alumno.

Clases magistrales

Existe evidencia científica sobre la utilidad de la observación de terceros expertos.

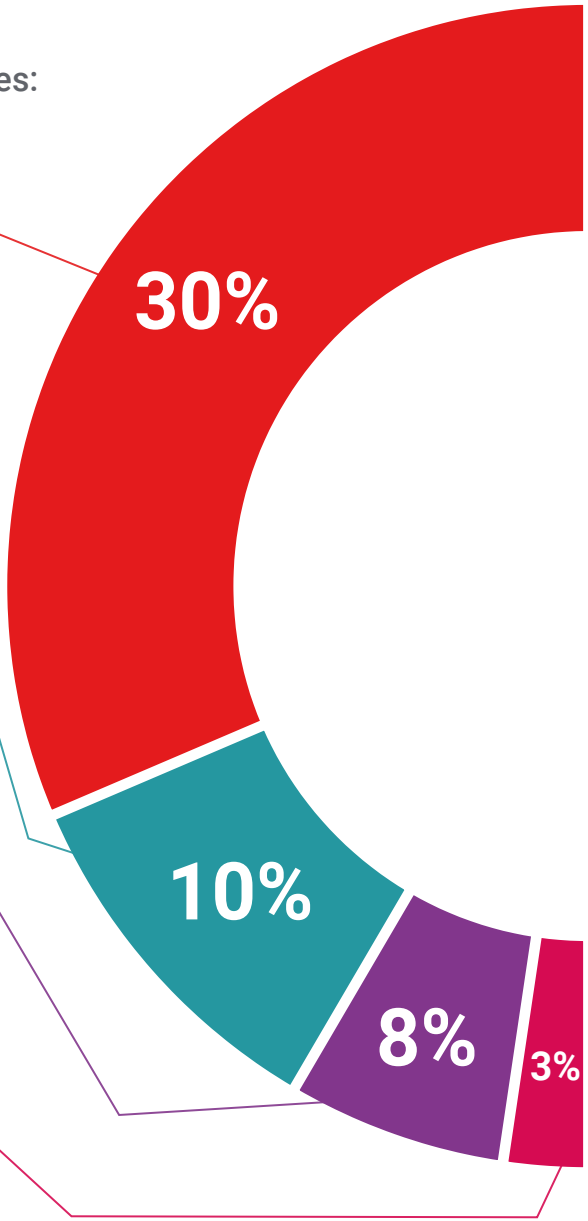
El denominado Learning from an Expert afianza el conocimiento y el recuerdo, y genera seguridad en las futuras decisiones difíciles.

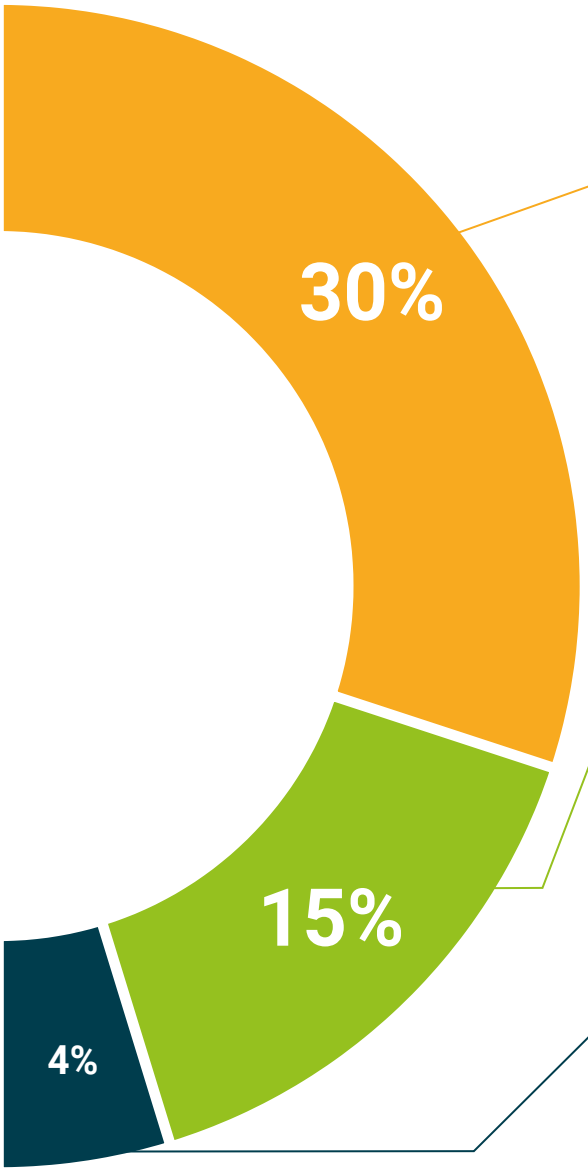
Prácticas de habilidades directivas

Realizarán actividades de desarrollo de competencias directivas específicas en cada área temática. Prácticas y dinámicas para adquirir y desarrollar las destrezas y habilidades que un alto directivo precisa desarrollar en el marco de la globalización que vivimos.

Lecturas complementarias

Artículos recientes, documentos de consenso y guías internacionales, entre otros. En la biblioteca virtual de TECH el estudiante tendrá acceso a todo lo que necesita para completar su capacitación.





Case studies

Completarán una selección de los mejores business cases que se emplean en Harvard Business School. Casos presentados, analizados y tutorizados por los mejores especialistas en alta dirección del panorama latinoamericano.

Resúmenes interactivos

El equipo de TECH presenta los contenidos de manera atractiva y dinámica en píldoras multimedia que incluyen audios, vídeos, imágenes, esquemas y mapas conceptuales con el fin de afianzar el conocimiento.

Este exclusivo sistema educativo para la presentación de contenidos multimedia fue premiado por Microsoft como "Caso de éxito en Europa".

Testing & Retesting

Se evalúan y reevalúan periódicamente los conocimientos del alumno a lo largo del programa, mediante actividades y ejercicios evaluativos y autoevaluativos para que, de esta manera, el estudiante compruebe cómo va consiguiendo sus metas.

08

Perfil de nuestros alumnos

El perfil de los alumnos de TECH Universidad Tecnológica es el de profesionales con amplia experiencia, que entienden la importancia de continuar con su estudio durante su faceta laboral. En este caso concreto, se trata de profesionales con conocimientos previos en el ámbito de los negocios, que quieren ampliar su ámbito de actuación hacia la dirección de los Recursos Humanos, y lo conseguirán a través de un plan de estudios de gran calidad.



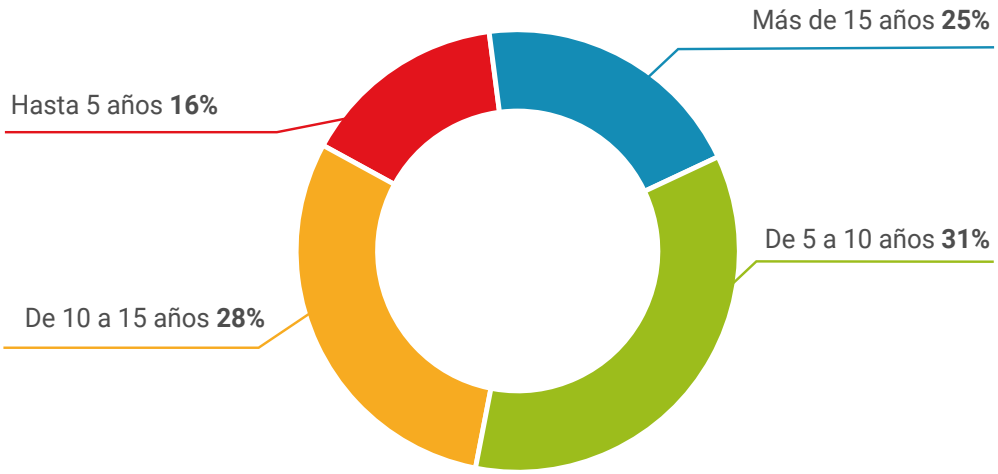


Un programa de gran nivel dirigido a profesionales que buscan la excelencia"

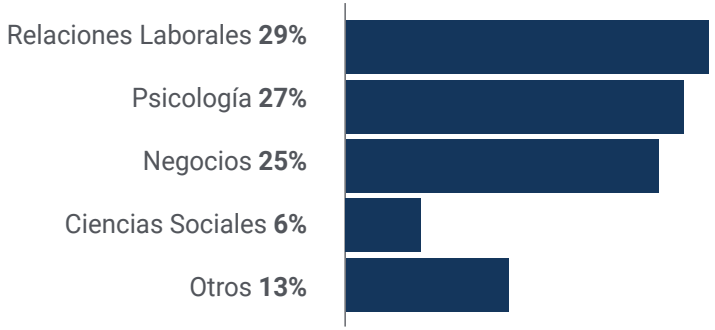
Edad media

Entre **35** y **45** años

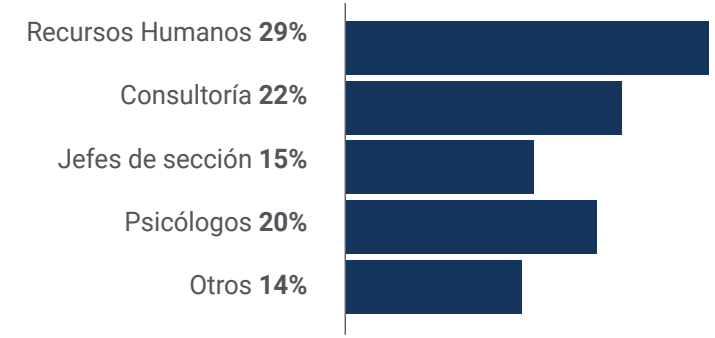
Años de experiencia



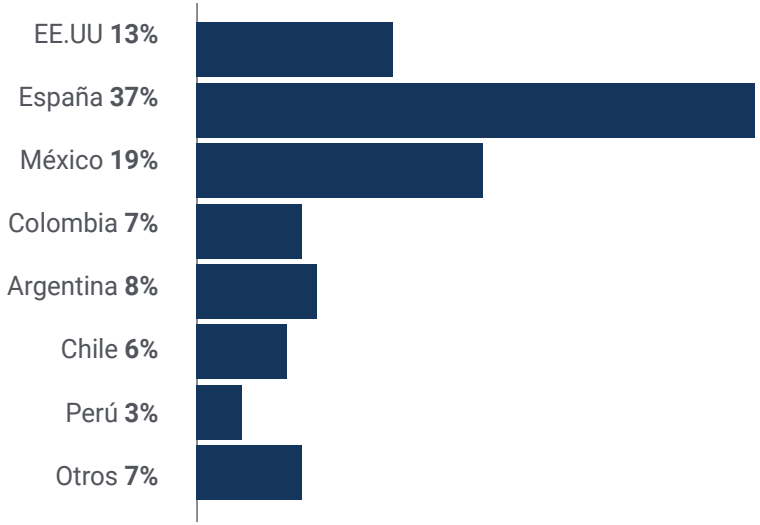
Formación



Perfil académico



Distribución geográfica





Jaime Martínez

Director de RR.HH

"Aunque llevaba tiempo trabajando en el ámbito de los recursos humanos, notaba que necesitaba actualizar mis conocimientos en relaciones laborales. Por eso, había buscado, sin éxito, programas que me aportaran algo más a mi capacitación. Por suerte, TECH me ofreció la oportunidad que deseaba con este Grand Master. Sin duda, una oportunidad única para mejorar en mi campo de actuación"

09

Impacto para tu carrera

Este programa supondrá una oportunidad única para los profesionales de los negocios que desean desarrollarse profesionalmente en la gestión de personal, ya que encontrarán en este Grand Master la información más completa del momento sobre los RR.HH y las relaciones laborales. Sin duda, un programa que marcará un antes y un después en la capacitación de los estudiantes, puesto que les permitirá ponerse al día en las cuestiones más relevantes en este campo.





Conviértete en un experto en relaciones laborales y aporta todos tus conocimientos en este campo a tu empresa”

Consigue la mejora laboral que deseas gracias a la especialización que te propone TECH con este Grand Master.

¿Estás preparado para dar el salto? Una excelente mejora profesional te espera

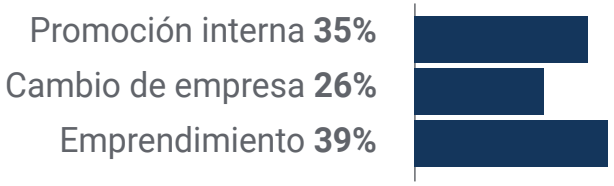
El Grand Master en Alta Dirección de RR.HH, Experto en Relaciones Laborales de TECH Universidad Tecnológica es un programa intensivo que prepara a los alumnos para afrontar retos y decisiones empresariales, tanto a nivel nacional como internacional. Su objetivo principal es favorecer el crecimiento personal y profesional. Ayudarles a conseguir el éxito. Por ello, quienes deseen superarse a sí mismos, conseguir un cambio positivo a nivel profesional y relacionarse con los mejores, encontrarán su sitio en TECH.

Especialízate en RR.HH y aporta toda tu valía a la empresa en la que trabajes.

Momento del cambio



Tipo de cambio



Mejora salarial

La realización de este programa supone para los alumnos de TECH un incremento salarial de más del **25%**

Salario previo	Incremento salarial del	Salario posterior
57.900 €	**25,22%**	**72.500 €**

10

Beneficios para tu empresa

El Grand Master Alta Dirección de RR.HH, Experto en Relaciones Laborales de TECH Universidad Tecnológica es un programa intensivo que prepara a los alumnos para afrontar retos y decisiones empresariales, tanto a nivel nacional como internacional. Su objetivo principal es favorecer el crecimiento personal y profesional. Ayudarles a conseguir el éxito.

Por ello, quienes deseen superarse a sí mismos, conseguir un cambio positivo a nivel profesional y relacionarse con los mejores, encontrarán su sitio en TECH.





Tras la realización de este programa, obtendrás las habilidades necesarias para aportar a tu empresa una nueva manera de gestionar las relaciones laborales”

Desarrollar y retener el talento en las empresas es la mejor inversión a largo plazo.

01

Crecimiento del talento y del capital intelectual

El directivo aportará a la empresa nuevos conceptos, estrategias y perspectivas que pueden provocar cambios relevantes en la organización.

02

Retención de directivos de alto potencial evitando la fuga de talentos

Este programa refuerza el vínculo de la empresa con el directivo y abre nuevas vías de crecimiento profesional dentro de la misma.

03

Construcción de agentes de cambio

El directivo será capaz de tomar decisiones en momentos de incertidumbre y crisis, ayudando a la organización a superar los obstáculos.

04

Incremento de las posibilidades de expansión internacional

Gracias a este programa, la empresa entrará en contacto con los principales mercados de la economía mundial.



05

Desarrollo de proyectos propios

El directivo podrá trabajar en un proyecto real o desarrollar nuevos proyectos en el ámbito de I+D o de Desarrollo de Negocio de su compañía.

06

Aumento de la competitividad

Este Grand Master dotará a los alumnos de las competencias necesarias para asumir los nuevos desafíos e impulsar así la organización.

11

Titulación

El Grand Master en Alta Dirección de RR.HH, Experto en Relaciones Laborales garantiza, además de la capacitación más rigurosa y actualizada, el acceso a un título de Grand Master expedido por TECH Universidad Tecnológica.





Supera con éxito este programa y recibe tu titulación universitaria sin desplazamientos ni farragosos trámites”

Este **Grand Master en Alta Dirección de RR.HH, Experto en Relaciones Laborales** contiene el programa más completo y actualizado del mercado.

Tras la superación de la evaluación, el alumno recibirá por correo postal* con acuse de recibo su correspondiente título de **Grand Master** emitido por **TECH Universidad Tecnológica.**

El título expedido por **TECH Universidad Tecnológica** expresará la calificación que haya obtenido en el Grand Master, y reunirá los requisitos comúnmente exigidos por las bolsas de trabajo, oposiciones y comités evaluadores de carreras profesionales.

Título: **Grand Master en Alta Dirección de RR.HH, Experto en Relaciones Laborales**

N.º Horas Oficiales: **3.000 h.**


tech universidad tecnológica

Otorga la presente

CONSTANCIA

a

C. _____, con documento de identificación nº_____

Por haber superado con éxito y acreditado el programa de

GRAND MASTER

en

Alta Dirección de RR.HH, Experto en Relaciones Laborales

Se trata de un título propio de esta Universidad con una duración de 3.000 horas, con fecha de inicio dd/mm/aaaa y fecha de finalización dd/mm/aaaa.

TECH es una Institución Particular de Educación Superior reconocida por la Secretaría de Educación Pública a partir del 28 de junio de 2018.

A 17 de junio de 2020

Mtra.Tere Guevara Navarro
Rectora

Este título propio se deberá acompañar siempre del título universitario habilitante expedido por la autoridad competente para ejercer profesionalmente en cada país. código único TECH: AFWOR23S techtitute.com/titulos


Grand Master en Enseñanza Digital y Gamificación

Distribución General del Plan de Estudios

Curso	Materia	Horas	Carácter
1º	Dirección estratégica de RR.HH	157	OB
1º	Proceso de gestión y administración de RR.HH	157	OB
1º	Comportamiento organizacional	157	OB
1º	Gestión económica y *Management*	157	OB
1º	*Executive Coaching*	157	OB
1º	Gestión del talento	157	OB
1º	Comunicación estratégica	157	OB
1º	Ética y responsabilidad social corporativa	157	OB
1º	Transformación de los recursos humanos en la era digital	157	OB
2º	Teoría de las relaciones laborales	157	OB
2º	Seguridad social	157	OB
2º	Administración de personal	157	OB
2º	Derecho del trabajo	157	OB
2º	Derecho laboral colectivo	157	OB
2º	Gestión de desempeño y política retributiva	157	OB
2º	*Outsourcing*, autónomos y relaciones laborales especiales	157	OB
2º	Salud laboral, protección y prevención	157	OB
2º	Gestión del cambio	157	OB
2º	Protección social complementaria y acción social en la empresa	174	OB

Mtra.Tere Guevara Navarro
Rectora

tech universidad tecnológica

*Apostilla de La Haya. En caso de que el alumno solicite que su título en papel recabe la Apostilla de La Haya, TECH EDUCATION realizará las gestiones oportunas para su obtención, con un coste adicional.

tech universidad tecnológica

Grand Master
Alta Dirección de RR.HH, Experto en Relaciones Laborales

Idioma: **Español**
Modalidad: **Online**
Duración: **2 años**
Acreditación: **TECH Universidad Tecnológica**
Horas lectivas: **3.000 h.**

Grand Master

Alta Dirección de RR.HH, Experto en Relaciones Laborales



tech universidad tecnológica