

# Máster Profesional

## Dirección de Selección de Personal



## Máster Profesional Dirección de Selección de Personal

Modalidad: Online

Titulación: TECH Formación Profesional

Duración: 12 meses

Horas: 1.500

Acceso web: [www.tech-fp.com/administracion-gestion/master-profesional/master-profesional-direccion-seleccion-personal](http://www.tech-fp.com/administracion-gestion/master-profesional/master-profesional-direccion-seleccion-personal)

# Índice

01

Presentación

---

*pág. 4*

02

Requisitos de acceso

---

*pág. 6*

03

Salidas profesionales

---

*pág. 8*

04

¿Qué seré capaz de hacer  
al finalizar el Máster  
Profesional?

---

*pág. 10*

05

Plan de formación

---

*pág. 14*

06

Metodología

---

*pág. 24*

07

Titulación

---

*pág. 28*

# 01

## Presentación

Los trabajadores son la base de cualquier empresa. No solo son los encargados de que se desarrolle la actividad profesional adecuadamente, sino que también son responsables del éxito o el fracaso de una compañía. Por eso, seleccionar al personal de una organización es una labor compleja y que debe realizarse de manera exhaustiva. En este sentido, las organizaciones buscan a especialistas en recursos humanos que sean capaces de elegir los perfiles que más se adecuen a los valores y objetivos de la misma. Por este motivo, TECH pone a tu disposición un innovador programa con el que especializarte en esta área. Se trata de un plan de estudios completo y moderno elaborado por un equipo docente de altísimo nivel. Además, esta capacitación cuenta con un formato 100% online.

“

*Este Máster Profesional te aportará todas las herramientas necesarias para convertirte en el director de selección de personal que las compañías necesitan”*





Dentro de una compañía, el departamento de selección de personal adquiere un papel protagonista. Esto se explica porque tienen la labor de escoger los perfiles que más se ajusten a las políticas y los objetivos de la empresa. En este sentido, los empleados de una organización garantizan su éxito o fracaso empresarial.

Por eso, las entidades buscan a especialistas que sean capaces de elegir a individuos que encajen con la misión y los valores de la misma. Así, con este Máster Profesional ahondarás en cuestiones relacionadas con la psicología del trabajo, profundizando en los fundamentos psicosociales del comportamiento humano y en la resolución de conflictos. A su vez, también aprenderás conceptos vinculados al sistema de la Seguridad Social, así como temas relacionados con la administración de trabajadores.

Por tanto, dominarás las últimas metodologías cuantitativas y cualitativas en el reclutamiento del plantel. Y todo ello a través de un temario innovador alojado en una plataforma virtual multimedia que te facilitará el aprendizaje. Además, con el formato 100% online con el que cuenta este programa, no tendrás dificultades para compaginar tu vida laboral y académica.



*Domina las principales estrategias de control del estrés y contribuye a que los empleados de cualquier compañía mejoren su productividad"*

# 02

## Requisitos de acceso

Esta titulación no exige ningún requisito de acceso previo al alumno. Esto quiere decir que, para inscribirse y completar el programa, no es necesario haber realizado ningún estudio de forma previa, ni resulta obligatorio cumplir ninguna otra clase de criterio preliminar. Esto te permitirá matricularte y comenzar a aprender de forma inmediata, y sin los complejos trámites exigidos por otras instituciones académicas.

Gracias a este acceso inmediato conseguirás potenciar y poner al día tus conocimientos de un modo cómodo y práctico. Lo que te posicionará fácilmente en un mercado laboral altamente demandado y sin tener que dedicar cientos de horas a estudiar formación reglada previa.

Por todo ello, este programa se presenta como una gran oportunidad para mejorar tus perspectivas de crecimiento profesional de forma rápida y eficiente. Todo esto, a través de un itinerario académico 100% online y con la garantía de calidad, prestigio y empleabilidad de TECH Formación Profesional.

“

*TECH te permite el acceso inmediato a esta titulación, sin requerimientos previos de ingreso ni complejos trámites para matricularte y completar el programa”*



Las ventajas de cursar este programa sin necesidad de cumplir requisitos de acceso previo son:

01

Podrás matricularte inmediatamente y comenzar a estudiar cuando quieras. A tu ritmo y sin esperas

02

Tendrás acceso a un programa de alto valor curricular, donde podrás adquirir las habilidades profesionales más demandadas en la actualidad de un modo práctico

03

Mejorarás tus perspectivas laborales en tan solo unas semanas

04

Tendrás acceso a los recursos didácticos multimedia más avanzados del mercado educativo

05

Te prepararás para responder a las necesidades actuales del mercado profesional aprendiendo mediante un formato 100% online

06

Obtendrás una titulación de TECH, una institución académica de referencia a nivel internacional

# 03

## Salidas profesionales

Con el objetivo de alcanzar el éxito empresarial, las compañías necesitan a trabajadores que encajen con los valores y las políticas de la empresa. Sin embargo, para contar con los empleados más afines, el departamento de selección debe elegir minuciosamente y con exhaustividad a los individuos que formarán parte de la plantilla. Por eso, estudiar este Máster Profesional te abrirá las puertas de manera inmediata a un terreno laboral con grandes oportunidades.

“

*Analiza, con este programa, la situación de la mujer y el trabajo, teniendo en cuenta la discriminación y la marginación que pueden llegar a sufrir en el ambiente laboral”*



Esta titulación, en definitiva, te convertirá en un gran especialista preparado para trabajar en alguno de los siguientes puestos:

- ♦ Técnico auxiliar de selección de personal
- ♦ Ayudante técnico de captación y gestión del talento
- ♦ Administrativo empresarial responsable de formación y desarrollo
- ♦ Promotor de igualdad efectiva en la empresa
- ♦ Técnico de gestión de documentos y archivos de empleados
- ♦ Técnico administrativo de gestión de nóminas
- ♦ Asistente personal de directivos



# 04

## ¿Qué seré capaz de hacer al finalizar el Máster Profesional?

Una vez que hayas finalizado este Máster Profesional, desempeñarás nuevas tareas vinculadas a la selección de personal. Sabrás, además, establecer planes de reclutamiento del plantel, aplicando distintas técnicas de motivación en la resolución de conflictos y convirtiéndote en un experto integral dispuesto para pisar el terreno laboral con fuerza.

01

Elaborar y administrar perfiles de puesto

02

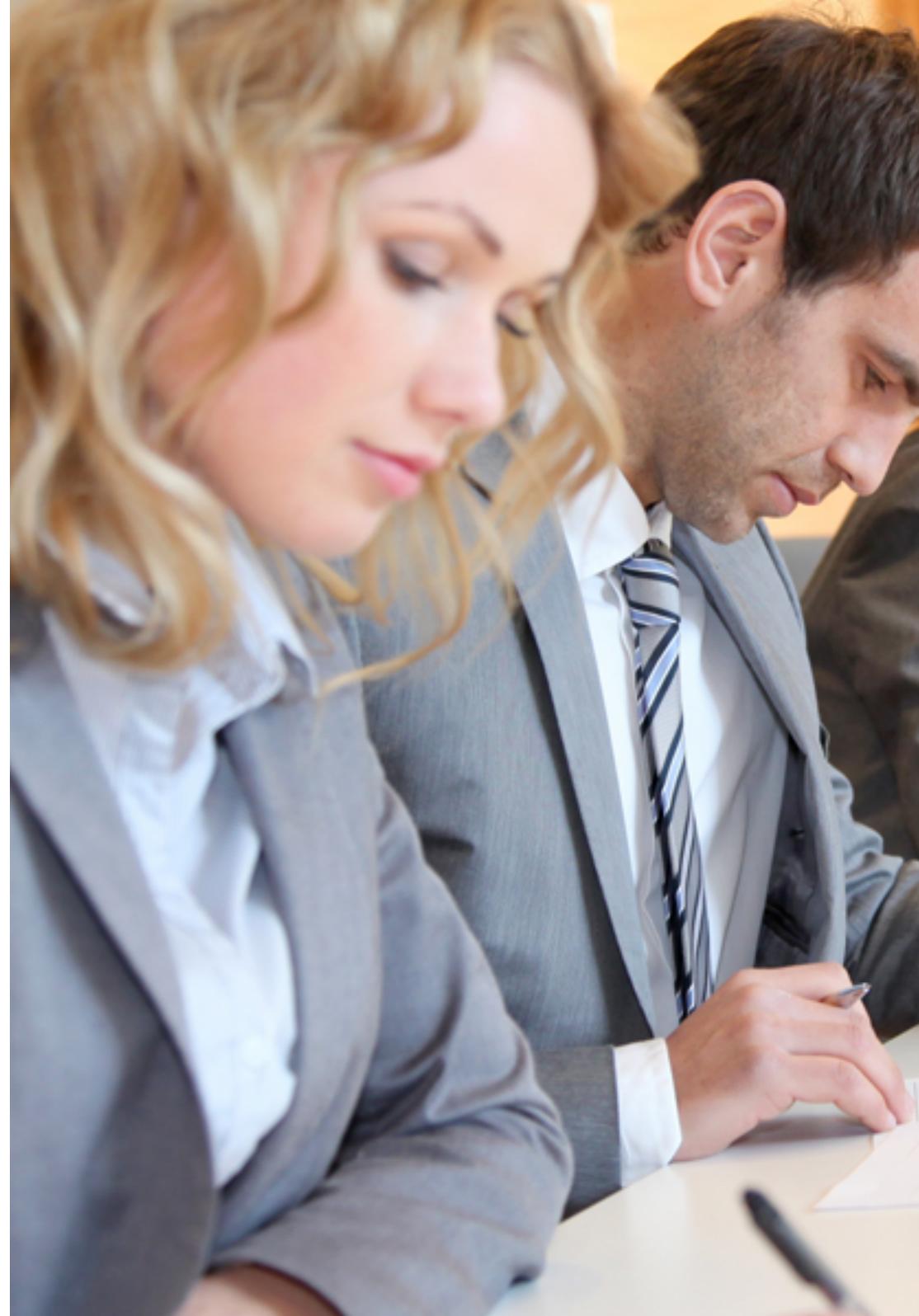
Analizar las necesidades de personal

03

Diseñar y ejecutar procesos efectivos de reclutamiento y selección

04

Evaluar las competencias y habilidades de los candidatos





05

Dominar diversas técnicas de entrevista y evaluación psicológica

06

Implementar pruebas y realizar assessment centers

07

Generar informes y brindar recomendaciones para la toma de decisiones

08

Utilizar herramientas y sistemas de gestión del talento

09

Familiarizarse con la legislación laboral y normativas relacionadas

10

Identificar y atraer talento en distintas fuentes de reclutamiento

11

Administrar bases de datos y utilizar sistemas de seguimiento de candidatos

12

Negociar y gestionar ofertas laborales

13

Diseñar e implementar estrategias de branding para el empleador





14

Establecer relaciones sólidas con agencias de empleo y headhunters

15

Evaluar los riesgos y garantizar la calidad en los procesos de selección

16

Promover la diversidad e inclusión en la selección de personal

17

Medir y analizar indicadores y métricas de los procesos de selección

18

Mantener relaciones sólidas con candidatos y posibles empleados

# 05

## Plan de formación

El temario de este programa destaca por sus contenidos modernos e innovadores, que tienen como objetivo garantizar que tu aprendizaje sea exitoso. Por eso, TECH ha diseñado una plataforma multimedia e interactiva a la que podrás acceder las 24 horas del día. De igual forma, gracias a la metodología *Relearning*, irás adquiriendo las competencias de manera progresiva, sin necesidad de grandes exigencias. Así, con el formato completamente online de esta capacitación, compaginarás tus obligaciones laborales y personales con la enseñanza.



*Un plan de estudios  
diseñado por un equipo  
docente de alto prestigio es  
todo lo que necesitas para  
convertirte en un experto”*



## Módulo 1. Psicología del trabajo y de las organizaciones

- 1.1. Aproximación a la Psicología del Trabajo y de las Organizaciones
  - 1.1.1. Definición y conceptualización histórica
  - 1.1.2. Aplicación de la psicología del trabajo y las organizaciones
  - 1.1.3. Cuadros psicológicos en el entorno laboral
- 1.2. Estructura de las Organizaciones
  - 1.2.1. Estructura en la organización: el organigrama
  - 1.2.2. Estructura de grupo: clases de grupos empresariales
  - 1.2.3. Proceso e intercambio de información en la organización
  - 1.2.4. Clima organizacional
  - 1.2.5. Concepto de clima organizacional
  - 1.2.6. La importancia de establecer una cultura organizacional en la empresa y su impacto en el trabajador
  - 1.2.7. Evaluación del clima organizacional
- 1.3. El contexto positivo y creativo en las organizaciones
  - 1.3.1. Introducción al contexto positivo
  - 1.3.2. Manejo de contextos turbulentos y dispensadores
  - 1.3.3. Acciones de mediación
  - 1.3.4. Cambio organizacional
- 1.4. Psicología social del conflicto y la negociación
  - 1.4.1. Conflicto social (el grupo humano y sus componentes cognitivos en grupo)
  - 1.4.2. El grupo humano: procesos colectivos
  - 1.4.3. Estimulación del conflicto
- 1.5. Fundamentos psicosociales del comportamiento humano
  - 1.5.1. Fundamentos psicológicos del comportamiento humano
  - 1.5.2. Valores
  - 1.5.3. Percepción
  - 1.5.4. Aprendizaje
  - 1.5.6. Compromiso

- 1.6. Orientación laboral
  - 1.6.1. Contextualización de la orientación en el mundo laboral
  - 1.6.2. La orientación laboral en el aprendizaje laboral a lo largo de la vida: skills
  - 1.6.3. La transformación digital en la orientación laboral
  - 1.6.4. Organizaciones internacionales en la Orientación Vocacional y Profesional
- 1.7. El liderazgo, cambio, innovación y desarrollo
  - 1.7.1. Introducción y definición del liderazgo
  - 1.7.2. Tipologías del liderazgo
  - 1.7.3. Competencias del liderazgo centradas en el cambio y la innovación
- 1.8. Personalidad, actitudes y valores en el entorno laboral
  - 1.8.1. Conceptualización de la personalidad
  - 1.8.2. Teorías de la personalidad
  - 1.8.3. Relación entre actitudes y personalidad
  - 1.8.4. Personalidad y entorno laboral
- 1.9. Motivación y satisfacción laboral
  - 1.9.1. Motivación: tipos (extrínseca e intrínseca)
  - 1.9.2. Motivación y personalidad
  - 1.9.3. Satisfacción y satisfacción laboral

## Módulo 2. Principios generales - ética, independencia, escepticismo y juicio profesional

- 2.1. El modelo constitucional de protección social. El Sistema de la Seguridad Social
  - 2.1.1. El modelo constitucional de protección social
    - 2.1.1.1. Las medidas de protección de las necesidades sociales
    - 2.1.1.2. La Seguridad Social
    - 2.1.1.3. Las declaraciones de la Constitución española de 1978 en materia de protección social

- 2.1.2. El Sistema de la Seguridad Social
  - 2.1.2.1. Evolución de la Seguridad Social en España
  - 2.1.2.2. Composición del Sistema
  - 2.1.2.3. Acción protectora: prestaciones de la Seguridad Social
- 2.1.3. Régimen económico financiero de la Seguridad Social
- 2.1.4. Gestión de la Seguridad Social
- 2.2. Personas y contingencias protegidas
  - 2.2.1. Campo de aplicación del Sistema
  - 2.2.2. Campo de aplicación del Régimen General
  - 2.2.3. Inscripción de empresarios
  - 2.2.4. Afiliación de trabajadores
    - 2.2.4.1. Altas y bajas de los trabajadores
    - 2.2.4.2. Clases de alta
    - 2.2.4.3. El convenio especial como situación asimilada al alta
    - 2.2.4.4. Efectos de las altas, bajas y comunicación de datos de los trabajadores
  - 2.2.5. Efectos de los actos indebidos
- 2.3. Personas y contingencias protegidas II
  - 2.3.1. Situaciones protegidas
  - 2.3.2. El accidente de trabajo y la enfermedad profesional
  - 2.3.3. La acción protectora del Sistema de la Seguridad Social
  - 2.3.4. Requisitos generales del derecho a las prestaciones contributivas
  - 2.3.5. Responsabilidad en orden a las prestaciones
  - 2.3.6. Automaticidad de las prestaciones
- 2.4. Gestión y financiación (parte I)
  - 2.4.1. Gestión de la Seguridad Social
    - 2.4.1.1. Entidades Gestoras
  - 2.4.2. Los Servicios Comunes
  - 2.4.3. La Colaboración en la gestión
- 2.5. Gestión y financiación (parte II)
  - 2.5.1. Régimen económico financiero de la Seguridad Social
  - 2.5.2. Recursos generales de la Seguridad Social
  - 2.5.3. La cotización a la Seguridad Social
    - 2.5.3.1. Bases y tipos de cotización
  - 2.5.4. Recaudación
- 2.6. Prestaciones Económicas: Subsidios y Pensiones I
  - 2.6.1. Introducción
  - 2.6.2. Incapacidad temporal
  - 2.6.3. Maternidad
  - 2.6.4. Paternidad
  - 2.6.5. Riesgo durante el embarazo y durante la lactancia
  - 2.6.6. Cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave
  - 2.6.7. Desempleo
- 2.7. Prestaciones Económicas: Subsidios y Pensiones II
  - 2.7.1. Introducción
  - 2.7.2. Prestaciones contributivas
    - 2.7.2.1. Incapacidad permanente
    - 2.7.2.2. Jubilación
    - 2.7.2.3. Muerte y supervivencia
  - 2.7.3. Prestaciones no contributivas
    - 2.7.3.1. Invalidez
    - 2.7.3.2. Jubilación
  - 2.7.4. Prestaciones familiares
- 2.8. El Sistema de Salud. La cartera de Servicios y los Medicamentos
  - 2.8.1. El Sistema de Salud y la Seguridad Social
  - 2.8.2. Evolución en la protección del derecho a la salud
  - 2.8.3. El Sistema Nacional de Salud
  - 2.8.4. Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Salud
  - 2.8.5. Competencias del Estado y de las Comunidades Autónomas en materia de Sanidad

- 2.8.6. Los medicamentos y la prestación farmacéutica
- 2.8.7. Asegurados y beneficiarios del derecho a la asistencia sanitaria
- 2.8.8. Gestión de la prestación
- 2.9. El Sistema de Asistencia Social
  - 2.9.1. Delimitación del concepto. Asistencia Social
  - 2.9.2. La Asistencia Social interna de la Seguridad Social
  - 2.9.3. La Asistencia Social externa al Sistema de la Seguridad Social
  - 2.9.4. Servicios Sociales
  - 2.9.5. El Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia
- 2.10. Planes y Fondos de Pensiones. Mutualidades de Previsión Social
  - 2.10.1. Introducción
  - 2.10.2. Las mejoras voluntarias
  - 2.10.3. Las Mutualidades de Previsión Social. Los planes y Fondos de Pensiones

### Módulo 3. Administración de personal

- 3.1. Introducción a la administración de personal
  - 3.1.1. Los recursos humanos en la empresa
  - 3.1.2. Gestión de la administración de personal en los Recursos Humanos (RRHH)
- 3.2. Modalidades de contratación
  - 3.2.1. El contrato de trabajo
  - 3.2.2. Tipos de contratación
  - 3.2.3. Tipos de extinción del contrato
- 3.3. El recibo de nómina (I)
  - 3.3.1. El salario
  - 3.3.2. Percepciones salariales
  - 3.3.3. Percepciones extra salariales
- 3.4. El recibo de nómina (II): cálculo
  - 3.4.1. Estructura de la nómina
  - 3.4.2. Bases de cotización
  - 3.4.3. Cálculo de la nómina
- 3.5. El recibo de nómina (III): deducciones
  - 3.5.1. Deducciones
  - 3.5.2. Impuestos
  - 3.5.3. Seguridad Social
  - 3.5.4. Otros tipos de deducciones
- 3.6. Jornada laboral, vacaciones y permisos
  - 3.6.1. Jornada laboral
  - 3.6.2. Vacaciones
  - 3.6.3. Permisos de trabajo
  - 3.6.4. Incapacidades
- 3.7. Impuestos
  - 3.7.1. El sistema tributario
  - 3.7.2. Obligaciones tributarias de los trabajadores
  - 3.7.3. Obligaciones Tributarias del patrón
- 3.8. Herramientas tecnológicas para la elaboración de nóminas
  - 3.8.1. El ERP concepto
  - 3.8.2. Importancia en la gestión de la nómina
  - 3.8.3. Programas más comunes
- 3.9. Compensaciones y beneficios
  - 3.9.1. La administración de compensaciones y beneficios
  - 3.9.2. Prestaciones superiores a la ley
  - 3.9.3. Salario emocional
  - 3.9.4. Home office

- 3.10. Igualdad de oportunidades en la administración de personal
  - 3.10.1. La igualdad de oportunidades como parte de la cultura organizacional
  - 3.10.2. Equidad de género
  - 3.10.3. Responsabilidad social

#### Módulo 4. Dirección y gestión de la formación en la empresa

- 4.1. La capacitación en la empresa
  - 4.1.1. Concepto, objetivos y actores de la capacitación
  - 4.1.2. La capacitación como elemento de la estrategia empresarial
- 4.2. Planificación de la capacitación
  - 4.2.1. Elemento de la planificación de la capacitación
  - 4.2.2. Gestión presupuestal
- 4.3. Diagnóstico de necesidades de capacitación
  - 4.3.1. Detección de necesidades de capacitación DNC
  - 4.3.2. Técnicas y recolección de datos
  - 4.3.3. Análisis y valoración
- 4.4. Métodos de capacitación
  - 4.4.1. Capacitación en el puesto de trabajo
  - 4.4.2. Capacitación fuera del puesto de trabajo
  - 4.4.3. Capacitación en entornos digitales: elearning
  - 4.4.4. Capacitación Blended
- 4.5. Diseño y programación de acciones de capacitación
  - 4.5.1. Concepto de diseño y programación de acciones de capacitación
  - 4.5.2. Definición del objetivo y contenidos de las acciones de capacitación
  - 4.5.3. Metodología de enseñanza en las acciones de capacitación
- 4.6. El sistema de educación dual
  - 4.6.1. Origen de la formación dual y países de referencia
  - 4.6.2. Aspectos laborales del contexto de la formación dual
  - 4.6.3. Aspectos formativos del contexto de la formación dual
  - 4.6.4. Perspectivas y evolución de la formación dual

- 4.7. Marco legal de la capacitación
  - 4.7.1. Art. 123
  - 4.7.2. Ley federal del trabajo
  - 4.7.3. Contratos colectivos de trabajo
- 4.8. El costo de la capacitación en la organización
  - 4.8.1. Costos directos de la capacitación
  - 4.8.2. Costos indirectos de la capacitación
  - 4.8.3. El impacto económico de una correcta capacitación en la empresa
- 4.9. Inspecciones y auditoria de la capacitación en la empresa
  - 4.9.1. Inspecciones gubernamentales
  - 4.9.2. Auditorías externas
  - 4.9.3. Riesgos en caso de no cumplimiento
- 4.10. Capacitación de alta especialidad
  - 4.10.1. Puestos de alto riesgo
  - 4.10.2. Programas de capacitación especiales

#### Módulo 5. Gestión estratégica de la igualdad y la diversidad en los RR. HH

- 5.1. Programas y políticas de empleo gubernamentales
  - 5.1.1. Conocimiento de las políticas de empleo gubernamentales vigentes
  - 5.1.2. Programas de subsidio al empleo
  - 5.1.3. El gobierno como otorgante de empleo
- 5.2. Políticas de pobreza y exclusión social
  - 5.2.1. Conceptualización de la pobreza en términos socioeconómicos
  - 5.2.2. Contextualización jurídica y social
  - 5.2.3. La pobreza y la inclusión social en las políticas de empleo
- 5.3. Grupos sociales y las dificultades en el empleo
  - 5.3.1. Identificación de los grupos sociales
  - 5.3.2. Prácticas laborales excluyentes
  - 5.3.3. Programas y leyes protectoras de los grupos sociales

- 5.4. Discapacidad en el entorno laboral
  - 5.4.1. Conceptualización de la discapacidad
  - 5.4.2. Programas de inclusión laboral en la empresa
  - 5.4.3. Incentivos gubernamentales
- 5.5. Programas de jóvenes y primer empleo
  - 5.5.1. Políticas de becarios y practicantes en la empresa
  - 5.5.2. Programas gubernamentales
  - 5.5.3. Retos del empleo juvenil en el contexto de transformación digital
- 5.6. Pensiones y jubilación
  - 5.6.1. Leyes correspondientes
  - 5.6.2. Sujetos de derecho a pensión o jubilación
- 5.7. Mujer y Trabajo (I): violencia de género
  - 5.7.1. Contextualización de la violencia de género
  - 5.7.2. Programas empresariales contra la violencia de género
  - 5.7.3. La promoción del empleo en las mujeres víctimas de violencia de género
- 5.8. Mujer y Trabajo (II): discriminación y marginación en el empleo
  - 5.8.1. La mujer en el contexto laboral a lo largo de la historia
  - 5.8.2. Discriminación en el empleo
  - 5.8.3. Sectores productivos de mayor empleabilidad para las mujeres
- 5.9. Inmigración y trabajo
  - 5.9.1. Tipos de inmigrantes
  - 5.9.2. Permisos de trabajo
  - 5.9.3. La participación del gobierno en la promoción de la migración legal
- 5.10. Administración de personal internacional
  - 5.10.1. Empresas globales
  - 5.10.2. Inmigrantes y expatriados
  - 5.10.3. Fomentar una cultura empresarial global

## Módulo 6. Selección de personas I: metodologías cuantitativas y cualitativas

- 6.1. Introducción a la selección de personal
  - 6.1.1. La selección de personal
  - 6.1.2. Etapas de la selección de personal
- 6.2. El reclutamiento: técnicas
  - 6.2.1. Fuentes internas de reclutamiento
  - 6.2.2. Fuentes externas de reclutamiento
  - 6.2.3. Reclutamiento digital: eRecruitment
- 6.3. Pruebas cuantitativas de selección de personal
  - 6.3.1. La psicometría
  - 6.3.2. Pruebas psicométricas
  - 6.3.3. Pruebas de habilidades o conocimientos
- 6.4. Test psicológicos en el entorno laboral
  - 6.4.1. Test de inteligencia
  - 6.4.2. Test de personalidad
  - 6.4.3. Test de competencias específicas
- 6.5. Pruebas cualitativas de selección de personal
  - 6.5.1. *Role play*
  - 6.5.2. Assessment center
  - 6.5.3. Dinámicas grupales
- 6.6. Evaluación de la eficacia y eficiencia en los procesos de selección
  - 6.6.1. Métodos de valoración cuantitativa de los procesos de selección
  - 6.6.2. Métodos de valoración cualitativa de los procesos de selección
- 6.7. *On boarding*
  - 6.7.1. Protocolos de bienvenida
  - 6.7.2. Inducción
  - 6.7.3. Estrategia de apego a la cultura organizacional
  - 6.7.4. Entrevista de ajuste

- 6.8. Incorporación de la igualdad de oportunidades en los procesos de selección cuantitativos y cualitativos
  - 6.8.1. La igualdad de oportunidades en las organizaciones
  - 6.8.2. Protocolos de incorporación de la igualdad de oportunidades en los procesos de selección y promoción
- 6.9. Procesos de promoción interna
  - 6.9.1. Plan de vida y carrera
  - 6.9.2. Cartas de reemplazo
  - 6.9.3. Procesos de promoción
- 6.10. *Employer branding*
  - 6.10.1. La marca empleadora y su importancia
  - 6.10.2. Herramientas online de branding corporativo (website, redes sociales, blogs)
  - 6.10.3. Herramientas offline de branding corporativo: ferias de empleo, impacto en medios de comunicación

## Módulo 7. Selección de personas II: era digital

- 7.1. Las competencias laborales en la era digital
  - 7.1.1. Concepto de competencia
  - 7.1.2. Las competencias y las profesiones del futuro en la cuarta revolución industria
  - 7.1.3. Marcos nacionales e internacionales de competencias profesionales
- 7.2. Introducción al entorno 2.0 y la selección
  - 7.2.1. Ventajas del entorno 2.0 en el reclutamiento y selección
  - 7.2.2. Principales medios para realizar procesos de selección online
- 7.3. Análisis de competencias profesionales en el entorno empresarial
  - 7.3.1. Identificación de necesidades competenciales en los puestos de trabajo
  - 7.3.2. Elaboración del diccionario de competencias
- 7.4. Selección de personal por competencias profesionales
  - 7.4.1. Entrevista de selección por competencias
  - 7.4.2. Metodología STAR

- 7.4.3. Assessment center
- 7.4.4. Evaluación del proceso de selección por competencias
- 7.5. *eRecruitment, Nethunting y employer branding*
  - 7.5.1. Reputación social y branding employer
  - 7.5.2. Social Media recruiting
  - 7.5.3. Inbound recruitment
  - 7.5.4. Mobile recruitment
  - 7.5.5. Los nuevos profesionales del e-Recruitment: los Nethunters
- 7.6. Procesos de selección por competencias en entornos digitales
  - 7.6.1. Análisis de Big Data en la identificación de competencias profesionales
  - 7.6.2. Algorítmica en la selección de personas (portales de empleo 2.0)
  - 7.6.3. Pruebas de gamificación
  - 7.6.4. *Networking* y marca personal
- 7.7. *Headhunting* y la captación del talento humano digital
  - 7.7.1. Headhunting
  - 7.7.2. Mapping de puestos
  - 7.7.3. Gestión del talento online
  - 7.7.4. Recruitment internacional
- 7.8. Intranet como herramienta de comunicación y selección
  - 7.8.1. Intranet: funcionamiento, conceptos y definiciones
  - 7.8.2. Funcionamiento de una intranet
  - 7.8.3. Tipos de intranet
  - 7.8.4. Implementación de intranet en procesos de HR
- 7.9. Desarrollo de competencias digitales
  - 7.9.1. Detección de competencias digitales transversales
  - 7.9.2. Formación en competencias digitales en el entorno empresarial
- 7.10. Cultura digital y derechos digitales inherentes a los trabajadores
  - 7.10.1. La sociedad 3.0
  - 7.10.2. Ciberseguridad y protección de datos personales

## Módulo 8. Gestión de desempeño y política retributiva

- 8.1. Introducción a la gestión del desempeño y la dirección por objetivos
  - 8.1.1. La repercusión de la era digital en el desempeño profesional
  - 8.1.2. Transformación digital en las empresas
  - 8.1.3. Nuevas políticas de Recursos Humanos en la era digital
  - 8.1.4. Los nuevos entornos laborales
  - 8.1.5. Evaluación del desempeño: qué es y para qué sirve
  - 8.1.6. Modelos de evaluación del desempeño
- 8.2. El ciclo de la gestión del desempeño
  - 8.2.1. Los nuevos entornos laborales
  - 8.2.2. Fases del ciclo de la gestión del desempeño
  - 8.2.3. Modelos en los sistemas de trabajo
- 8.3. Planificación del desempeño
  - 8.3.1. Diseño inicial de la evaluación de desempeño: análisis de la empresa
  - 8.3.2. Fijación de objetivos individuales y grupales
  - 8.3.3. Métricas de desempeño
  - 8.3.4. Sistemas de evaluación por competencias
- 8.4. Seguimiento del desempeño
  - 8.4.1. Gestión del mapa de talento empresarial
  - 8.4.2. Mecanismos de seguimiento del plan de acción individual y grupal: técnicas de observación, coaching y retroalimentación
  - 8.4.3. Planes de reconocimiento
- 8.5. Evaluación del desempeño
  - 8.5.1. Puntos clave en la evaluación del desempeño: objetivos, competencias y proyecto/equipo
  - 8.5.2. Definición de escalas de evaluación y parámetros de excelencia
  - 8.5.3. La aplicación de la evaluación
- 8.6. Gestión del bajo rendimiento
  - 8.6.1. Técnicas de observación
  - 8.6.2. Metodologías de motivación de incentivos y coaching
  - 8.6.3. Plan de recuperación

- 8.7. Política de retribución
  - 8.7.1. Regulación del trabajo y la retribución
  - 8.7.2. Establecimiento del sistema General de compensaciones
  - 8.7.3. Retribuciones variables
  - 8.7.4. Sistemas de control
- 8.8. Aspectos jurídico-laborales de la retribución
  - 8.8.1. Encuadre jurídico
  - 8.8.2. Aplicación
- 8.9. Planificación anual de los planes de desempeño
  - 8.9.1. Diseño y elaboración de un plan anual de desempeño
  - 8.9.2. Análisis de resultados
- 8.10. Aspectos de retribución adicionales
  - 8.10.1. Planes de pensiones
  - 8.10.2. Otras situaciones especiales

## Módulo 9. Gestión de políticas en intermediación laboral

- 9.1. La intermediación laboral en la cartera común de los Servicios del Sistema nacional de empleo
  - 9.1.1. La intermediación laboral
  - 9.1.2. El nuevo papel de los servicios público de empleo
  - 9.1.3. Discriminación en el acceso al empleo
- 9.2. La intermediación laboral
  - 9.2.1. Conceptualización de la intermediación: principios básicos
  - 9.2.2. Intermediación laboral y orientación profesional
  - 9.2.3. La intermediación laboral dentro de las políticas activas de empleo en los Servicios Públicos
  - 9.2.4. Agentes colaboradores en la Externalización de la intermediación: agencias de colocación y empresas de trabajo temporal
- 9.3. Prospección laboral (I)
  - 9.3.1. Datos estadísticos sobre el tejido empresarial
  - 9.3.2. Fuentes de información sobre el mercado laboral
  - 9.3.3. Indicadores del mercado de trabajo actual
  - 9.3.4. Yacimientos de empleo

- 9.4. Prospección laboral (II)
  - 9.4.1. Diagnóstico y análisis del mercado laboral
  - 9.4.2. La prospección y sus fases: acercamiento a la empresa y plan de captación
  - 9.4.3. Fidelizar y evaluar la relación con las empresas
  - 9.4.4. Gestión de la demanda de empleo y acompañamiento a la empresa
- 9.5. Las actividades de reclutamiento
  - 9.5.1. Conceptualización del reclutamiento.: tipologías
  - 9.5.2. Procedimientos de reclutamiento en la era digital: eRecruitment
  - 9.5.3. El reclutamiento en las entidades colaboradoras de colocación
- 9.6. Itinerarios personalizados de orientación e inserción laboral
  - 9.6.1. Aspectos básicos y elementos que lo incluyen
  - 9.6.2. Elaboración de los itinerarios personalizados de orientación e inserción laboral
  - 9.6.3. Consideraciones especiales en colectivos con dificultades de inserción laboral
- 9.7. El régimen sancionador en materia de intermediación
  - 9.7.1. Las carencias sancionadoras del reclutamiento de mano de obra irregular. La orientación y la colocación
  - 9.7.2. El régimen sancionador en materia de formación
- 9.8. Cesión ilegal de trabajadores: marco normativo
  - 9.8.1. Las sucesivas reformas del concepto y la actual identificación de la cesión ilegal
  - 9.8.2. Cesiones ilegales interempresariales
  - 9.8.3. Consecuencias de la cesión ilícita
- 9.9. La colaboración público – privada en la intermediación laboral
  - 9.9.1. Modelos europeos de colaboración público- privada
  - 9.9.2. El Acuerdo Marco de colaboración público-privada tras la reforma laboral
  - 9.9.3. La convergencia de obligaciones formativas con los servicios públicos de empleo



- 9.10. Retos de las políticas de intermediación laboral en la era digital
  - 9.10.1. La intermediación laboral en agencias de colocación telemáticas
  - 9.10.2. La movilidad laboral y la globalización en las políticas de empleo
  - 9.10.3. La prospección laboral en la era digital

## Módulo 10. Productividad personal y gestión de proyectos

- 10.1. Gestión del tiempo
  - 10.1.1. Uso el tiempo
  - 10.1.2. Planificación del tiempo: los ladrones del tiempo
  - 10.1.3. Elaboración de planes operativos y control de gestión
  - 10.1.4. Nuevas tecnologías a disposición del tiempo: Outlook, Microsoft Project
- 10.2. Gestión de la energía personal
  - 10.2.1. Competencias personales y habilidades directivas
  - 10.2.2. Habilidades interpersonales
  - 10.2.3. Resolución de conflictos
- 10.3. Estrategias personales de control de estrés
  - 10.3.1. El estrés: conceptos básicos y su funcionalidad en la supervivencia
  - 10.3.2. Eustrés y Distres
  - 10.3.3. Estrategias de control de estrés: cognitivas, conductuales y emocionales
- 10.4. Planificación y control de proyectos
  - 10.4.1. Gestión del Alcance
  - 10.4.2. Gestión del Cronograma del proyecto
  - 10.4.3. Gestión el costo del proyecto
- 10.5. Gestión de la calidad del proyecto
  - 10.5.1. Planificación, aseguramiento y control de calidad: normativas aplicables
  - 10.5.2. Gestión de los riesgos del proyecto y herramientas técnicas para la gestión
- 10.6. Gestión de personas
  - 10.6.1. Gestión del liderazgo y la gestión de equipos en los Recursos Humanos
  - 10.6.2. Responsabilidad empresarial y ética del gestor de proyectos
- 10.7. Aspectos legales en la gestión de proyectos
  - 10.7.1. Gestión de la contratación
  - 10.7.2. Planificación de adquisiciones (el ciclo de compras)
  - 10.7.3. Administración de contratos y adquisiciones
- 10.8. Financiación de proyectos
  - 10.8.1. Análisis económico – financiero y del riesgo
  - 10.8.2. Mecanismos de financiación
  - 10.8.3. Gestión financiera de programas (presupuesto, control el programa, cierre del programa)
- 10.9. Comunicación y venta de proyectos
  - 10.9.1. Gestión de la comunicación y de los interesados (Stakeholders)
  - 10.9.2. Gestión de la venta de un proyecto
- 10.10. Evaluación de la calidad en la gestión del conocimiento y en tendencias en la dirección de proyectos
  - 10.10.1. Gestión de la información
    - 10.10.2. ISO 10006
      - 10.10.2.1. UNE 412001: guía práctica de la gestión del conocimiento
      - 10.10.2.2. Metodología Tiwana



*En TECH irás adquiriendo los conocimientos de manera fácil y progresiva gracias a la metodología Relearning”*

# 06

## Metodología

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

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

*TECH pone a tu disposición un método de aprendizaje que ha revolucionado la Formación Profesional y con el que mejorarás tus perspectivas de futuro de forma inmediata.*

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

Nuestra institución 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 del mejor centro educativo online en español.



Esta titulación de TECH es un programa intensivo que te prepara para afrontar todos los retos en esta área, tanto en el ámbito nacional como internacional. Tenemos el compromiso de favorecer tu crecimiento personal y profesional, la mejor forma de caminar hacia el éxito, por eso en TECH utilizarás los *case studies*, la metodología de enseñanza más avanzada y eficaz del mercado educativo.

“ *Nuestro programa te proporciona las mejores habilidades profesionales, preparándote para afrontar todos los retos actuales y futuros en esta área*”

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 tomaran decisiones y emitieran juicios de valor fundamentados sobre cómo resolverlas.

Ante una determinada situación, ¿qué harías tú? Esta es la pregunta a la que te enfrentamos en el método del caso, un método de aprendizaje orientado a la acción. A lo largo del curso, te enfrentarás a múltiples casos reales. Deberás integrar todos tus conocimientos, investigar, argumentar y defender tus ideas y decisiones.



En este programa tendrás acceso a los mejores materiales educativos, preparados a conciencia para ti:



#### 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 que creará nuestra manera de trabajo online, con las técnicas más novedosas que nos permiten ofrecerte una gran calidad, en cada una de las piezas que pondremos a tu servicio.



#### 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 nuestras futuras decisiones difíciles.



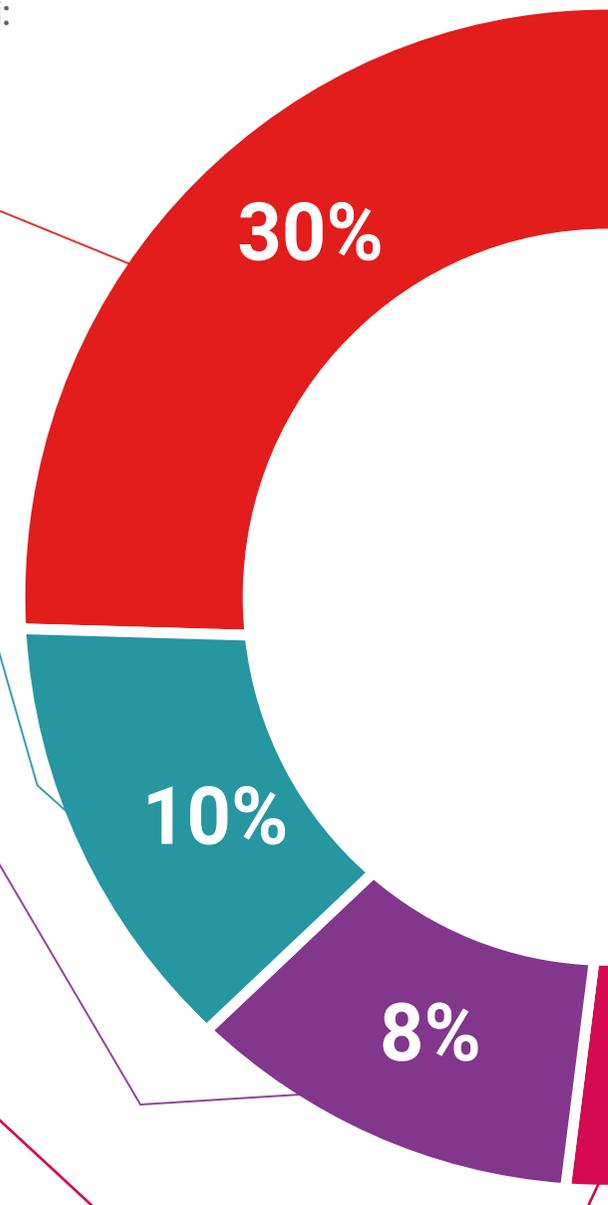
#### Prácticas de habilidades y competencias

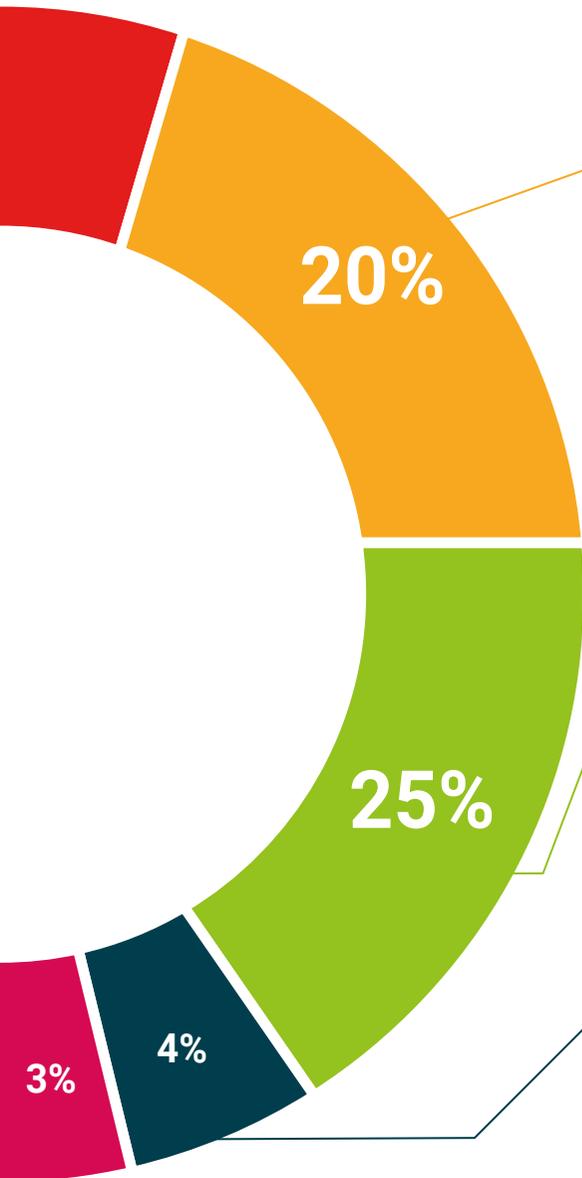
Realizarás actividades de desarrollo de competencias y habilidades específicas en cada área temática. Prácticas y dinámicas para adquirir y desarrollar las destrezas y habilidades que un especialista precisa desarrollar en el marco de la globalización que vivimos.



#### Lecturas complementarias

Artículos recientes, documentos de consenso, guías internacionales... En nuestra biblioteca virtual tendrás acceso a todo lo que necesitas para completar tu capacitación.





#### **Case Studies**

Completarás una selección de los mejores *case studies* de la materia. Casos presentados, analizados y tutorizados por los mejores especialistas del panorama internacional.



#### **Resúmenes interactivos**

Presentamos los contenidos de manera atractiva y dinámica en píldoras multimedia que incluyen audio, vídeos, imágenes, esquemas y mapas conceptuales con el fin de afianzar el conocimiento.

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



#### **Testing & Retesting**

Evaluamos y reevaluamos periódicamente tu conocimiento a lo largo del programa. Lo hacemos sobre 3 de los 4 niveles de la Pirámide de Miller.



# 07

## Titulación

El Máster Profesional en Dirección de Selección de Personal garantiza, además de la capacitación más rigurosa y actualizada, el acceso a un título de Máster Profesional expedido por TECH.

Tras la superación de las evaluaciones, el alumno recibirá por correo postal con acuse de recibo su correspondiente Título de Máster Profesional emitido por TECH.

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

Título: **Máster Profesional en Dirección de Selección de Personal**

Modalidad: **Online**

Horas: **1.500**



salud futuro  
confianza personas  
educación información tutores  
garantía acreditación enseñanza  
instituciones tecnología aprendizaje  
comunidad compromiso  
atención personalizada innovación  
conocimiento presente calidad  
desarrollo web formación  
aula virtual idiomas instituciones

**tech** formación profesional

## Máster Profesional Dirección de Selección de Personal

Modalidad: Online

Titulación: TECH Formación Profesional

Duración: 12 meses

Horas: 1.500

# Máster Profesional

## Dirección de Selección de Personal