



# Masters Oficiales

Master Oficial Universitario en Recursos Humanos + 60 Créditos ECTS



**INESEM**  
BUSINESS SCHOOL

INESEM BUSINESS SCHOOL

# Índice

Master Oficial Universitario en Recursos Humanos + 60 Créditos ECTS

1. Sobre INESEM
2. Master Oficial Universitario en Recursos Humanos + 60  
Créditos ECTS

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

[Objetivos](#)

3. Programa académico
4. Metodología de Enseñanza
5. ¿Por qué elegir INESEM?
6. Orientación
7. Financiación y Becas

# SOBRE INESEM BUSINESS SCHOOL

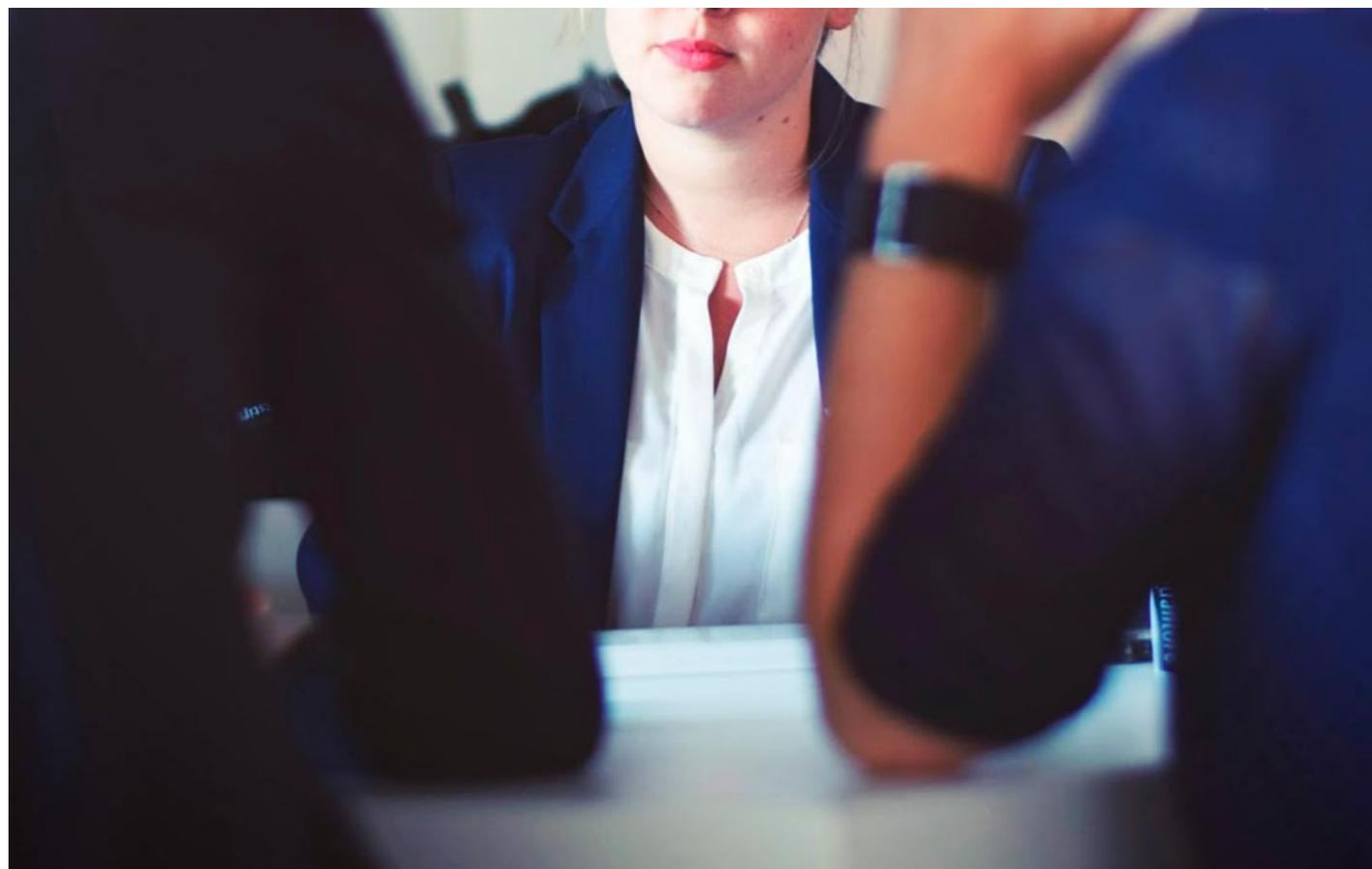


INESEM Business School como Escuela de Negocios Online tiene por objetivo desde su nacimiento trabajar para fomentar y contribuir al desarrollo profesional y personal de sus alumnos. Promovemos ***una enseñanza multidisciplinar e integrada***, mediante la aplicación de ***metodologías innovadoras de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

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



## Master Oficial Universitario en Recursos Humanos + 60 Créditos ECTS



DURACIÓN	1500
PRECIO	3495 €
CRÉDITOS ECTS	60
MODALIDAD	Online

Entidad impartidora:



**INESEM**  
BUSINESS SCHOOL



Programa de Becas / Financiación 100% Sin Intereses

## Titulación Masters Oficiales

- Doble Titulación: - Título Oficial de Master Oficial Universitario en Recursos Humanos expedida por la Universidad e-Campus acreditado con 60 ECTS Universitarios. Su superación dará derecho a la obtención del correspondiente Título Oficial de Máster, el cual puede habilitar para la realización de la Tesis Doctoral y obtención del título de Doctor/a. - Titulación de Master en Recursos Humanos con 1500 horas expedida por EUROINNOVA INTERNATIONAL ONLINE EDUCATION, miembro de la AEEN (Asociación Española de Escuelas de Negocios) y CLADEA (Consejo Latinoamericano de Escuelas de Administración)

# Resumen

El capital humano se ha convertido en uno de los pilares fundamentales para las empresas y es que, la calidad viene de las personas. Trabajar en este campo requiere de habilidades complejas de manejo de técnicas de comunicación individual y de grupo, además de un profundo conocimiento de la normativa en contratación laboral y las consecuencias futuras de contratos y despidos. Si se trabaja en el departamento de recursos humanos de una empresa u organización y se desea aprender las técnicas de gestión administrativa de personal, con el Master en Recursos Humanos podrá adquirir los conocimientos necesarios para desarrollar esta función con éxito.

## A quién va dirigido

Este Master Oficial en Recursos Humanos está dirigido a estudiantes y profesionales que deseen ampliar su formación y especializarse en la administración de personal dentro de la empresa u organización. Del mismo modo está enfocado a personas interesadas que quieran orientar su futuro laboral en la administración y gestión de recursos humanos.

# Objetivos

Con el Masters Oficiales **Master Oficial Universitario en Recursos Humanos + 60 Créditos ECTS** usted alcanzará los siguientes objetivos:

- Utilizar aplicaciones informáticas de gestión de recursos humanos y elaboración de nóminas y Seguros Sociales.
- Aplicar procedimientos administrativos en procesos de selección de recursos humanos
- Introducir procesos de mejora continua en recursos humanos utilizando los métodos y sistemas más adecuados.
- Aplicar procedimientos administrativos para la gestión ascensos y promoción del desarrollo profesional y personal.
- Uso de aplicaciones informáticas de gestión documental. Análisis de procedimientos, intervinientes, vigencia y unicidad de estos.
- Resolver los problemas e incidencias básicas del equipo informático a nivel de usuario.
- Diseñar bases de datos relacionales básicas de acuerdo con objetivos de gestión diarios.





¿Y, después?

### Para qué te prepara

El Master Oficial en Recursos Humanos te prepara para tener una visión completa del área de recursos humanos mediante el aprendizaje de las técnicas de gestión íntegra de este departamento. Del mismo modo, serás capaz de llevar a cabo un proceso completo de selección y contratación laboral. También estarás formado sobre la prevención de riesgos laborales para desarrollar tu profesión de manera segura. Este master puede habilitar para la realización de la Tesis Doctoral y obtención del título de Doctor/a.

### Salidas Laborales

Con la realización del Master Oficial en Recursos Humanos podrás desarrollar tu carrera profesional en cualquier empresa u organización. Podrás ejercer como profesional de recursos humanos en la gestión y dirección del departamento de RRHH, en departamentos laborales de empresas y, además, podrás enfocar tu profesión hacia el área de la investigación en recursos humanos.

# ¿Por qué elegir INESEM?



# PROGRAMA ACADÉMICO

Master Oficial Universitario en Recursos Humanos + 60 Créditos ECTS

Módulo 1. **Modelos actuales de gestión de personas**

Módulo 2. **Dirección estratégica de personas**

Módulo 3. **Gestión de personal planificación de plantillas de trabajo**

Módulo 4. **Reclutamiento digital**

Módulo 5. **Selección de personal**

Módulo 6. **Fundamentos del derecho del trabajo**

Módulo 7. **Diseño de políticas de retribución**

Módulo 8. **Prevención de riesgos laborales en el departamento de recursos humanos**

Módulo 9. **Proyecto fin de máster**

### Módulo 1. Modelos actuales de gestión de personas

#### Unidad didáctica 1. La gestión de personas

---

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

#### Unidad didáctica 2. Introducción a las competencias

---

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

#### Unidad didáctica 3. Gestión por competencias identificación y definición de competencias

---

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

#### Unidad didáctica 4. Gestión del conocimiento y gestión del talento

---

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

# Módulo 2.

## Dirección estratégica de personas

### Unidad didáctica 1.

#### Las bases de la dirección estratégica

---

1. Introducción a la estrategia empresarial
2. Pensamiento estratégico
3. Aspectos esenciales de la estrategia
4. Los tipos de estrategias

### Unidad didáctica 2.

#### Proceso de planificación estratégica

---

1. Visión, misión y valores empresariales
2. Esquema del proceso estratégico
3. Organización y niveles de planificación de la decisión estratégica
4. Las unidades estratégicas de negocio

### Unidad didáctica 3.

#### Dirección estratégica de rrhh

---

1. Conceptualización
2. Perspectivas en la dirección estratégica de los recursos humanos
3. La relación entre la estrategia empresarial y la de recursos humanos
4. Modelos de gestión estratégica de RRHH
5. Proceso de RRHH
6. Barreras a la RRHH

### Unidad didáctica 4.

#### Análisis del entorno y el mercado laboral

---

1. Concepto y tipología del entorno de la empresa
2. Entorno competitivo y mercado laboral
3. Obtención de información sobre el entorno

### Unidad didáctica 5.

#### Diagnóstico interno de la empresa

---

1. El perfil estratégico de la empresa
2. Análisis interno de los RRHH
3. Las ventaja competitiva basada en los RRHH
4. Matriz del BCG o de crecimiento-cuota de mercado
5. Matriz General-Electric McKinsey o de posición competitiva-atractivo del sector
6. Matriz ADL o de posición competitiva-madurez del sector

### Unidad didáctica 6.

#### Plan estratégico de rrhh

---

1. Fijación de objetivos estratégicos de RRHH
2. Identificación de las estrategias de RRHH
3. Estrategias genéricas de la compañía y definición de estrategias de RRHH
4. Criterios y métodos de selección de estrategias de RRHH
5. Establecimiento y ejecución del plan estratégico de RRHH
6. El cuadro de mando de RRHH

# Módulo 3.

## Gestión de personal planificación de plantillas de trabajo

### Unidad didáctica 1.

#### Planificación de plantillas

---

1. Introducción a la planificación de plantillas
2. Concepto de planificación de Recursos Humanos
3. Importancia de la planificación de los Recursos Humanos: ventajas y desventajas
4. Objetivos de la planificación de Recursos Humanos
5. Requisitos previos a la planificación de Recursos Humanos
6. Modelos de planificación de los Recursos Humanos
7. El caso especial de las Pymes

### Unidad didáctica 2.

#### Descripción de puestos de trabajo

---

1. Descripción y Análisis de Puestos de Trabajo
2. El proceso de analizar los puestos de trabajo
3. El análisis de la información: Validez, Métodos y Valoración

### Unidad didáctica 3.

#### Reclutamiento y selección del personal

---

1. Introducción al reclutamiento y selección del personal
2. Reclutamiento: definición y entorno
3. Canales de reclutamiento
4. Tipos de candidaturas
5. Intermediarios y mediadores en el proceso del reclutamiento
6. Selección. La entrevista laboral, tipos, preparación y actitud
7. Formas de solicitud de empleo
8. Así inflan el currículum los candidatos

### Unidad didáctica 4.

#### Formación en la empresa

---

1. La formación como opción estratégica
2. El servicio de formación en la organización
3. La elaboración del plan de formación
4. La propuesta del plan de formación
5. Gestión del plan de formación
6. Proceso de gestión de acciones formativas
7. Evaluación del plan de formación

# Módulo 4.

## Reclutamiento digital

### Unidad didáctica 1.

#### La sociedad 30

---

1. Filosofía Web 3.0 y su impacto en el mundo empresarial
2. Socialización de la Web
3. Adaptación del mundo empresarial a las Nuevas tecnologías

### Unidad didáctica 2.

#### Portales de empleo

---

1. Introducción a los portales de empleo
2. Portales de empleo Generalistas: Infojobs, Infoempleo e Indeed
3. Portales de Primer Empleo: Primer Empleo, Student Job y Experteer
4. Portales por profesión o sector
5. Portales Internacionales

### Unidad didáctica 3.

#### Estrategia de reclutamiento 30 y employer branding

---

1. El uso de las nuevas tecnologías en la búsqueda de trabajo
2. Aspectos básicos para el Employer Branding
3. Atracción y retención de talento
4. Pilares para la atracción y retención de talento
5. Desarrollo del talento
6. Atracción y retención de talento en la era digital
7. Canal de empleo corporativo o Career Site
8. Casos prácticos reales de EB

### Unidad didáctica 4.

#### Inbound recruitment

---

1. Atracción
2. Conversión
3. Contratación
4. Fidelización

### Unidad didáctica 5.

#### Mobile recruitment

---

1. Conceptualización del reclutamiento móvil
2. Beneficios del mobile recruitment
3. Estrategias Mobile Hunting
4. Software de Reclutamiento y/o ATS (Applicant Tracking System)
5. Apps para la captación, selección y retención del talento

### Unidad didáctica 6.

#### Social media recruiting

---

1. Redes sociales y búsqueda de empleo
2. Huella digital
3. E- Recruitment
4. Job Posting
5. Blogging

# Módulo 5.

## Selección de personal

### Unidad didáctica 1.

#### Selección de personal a través de linkedin

---

1. Introducción a LinkedIn Business
2. Perfil de empresa
3. LinkedIn Recruiter
4. Anuncios "Trabaja con nosotros" de LinkedIn
5. Talent Pipeline
6. Recruiter Mobile
7. Talent Insights e Inteligencia Artificial

### Unidad didáctica 2.

#### Selección de personal a través de facebook

---

1. Introducción a Facebook Business
2. Página de empresas
3. Estrategia de contenido
4. Grupos e interacción
5. Reputación Online
6. Publicar ofertas de empleo
7. Chatbots y atención al cliente

### Unidad didáctica 3.

#### Selección personal a través de twitter

---

1. Introducción a Twitter Business
2. Perfil de empresa
3. Búsqueda del talento
4. Twitter Ads: ofertas de empleo

### Unidad didáctica 4.

#### Aspectos legales

---

1. Reglamento General de Protección de Datos (UE) y Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales
2. Consentimiento para el tratamiento de datos personales de posibles candidatos
3. Derechos de los candidatos en la protección de sus datos personales
4. Plazo de conservación de los datos personales
5. Destrucción de los datos personales en tratamiento

### Unidad didáctica 5.

#### Derechos digitales inherentes a los trabajadores

---

1. Derecho a la intimidad y uso de dispositivos digitales en el ámbito laboral
2. Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral
3. Derecho a la intimidad frente al uso de dispositivos de video-vigilancia y de grabación de sonido en el lugar de trabajo
4. Derecho a la intimidad ante la utilización de sistemas de geolocalización en el ámbito laboral
5. Ejercicio resuelto: Geolocalización acorde con la AEPD
6. Derechos digitales en la negociación colectiva

# Módulo 6.

## Fundamentos del derecho del trabajo

### Unidad didáctica 1. Fuentes del derecho laboral

---

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

### Unidad didáctica 2. Convenios colectivos

---

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

### Unidad didáctica 3. Representación de los trabajadores

---

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

### Unidad didáctica 4. Conflictos de trabajo

---

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

### Unidad didáctica 5. Contratos (i) la relación laboral

---

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

### Unidad didáctica 6. Contratos (ii) modalidades de contratación

---

1. Tipologías y modalidades de contratos de trabajo
2. Contratos indefinidos
3. Contratos temporales
4. Contratos para personas con discapacidad
5. Transformación en indefinidos de los contratos en prácticas, de relevo y de sustitución por anticipación de la edad de jubilación
6. Otros tipos de contratos
7. Modificaciones sustanciales del contrato de trabajo
8. Ineficacia, suspensión y extinción del contrato de trabajo

### Anexo 1. Bonificaciones, reducciones y características especiales de los contratos laborales

---

### Anexo 2. Relación de contratos laborales

---

## Anexo 3.

### Índice descriptivo de la normativa fundamental

---

1. La información al empleado
2. El expediente del trabajador
3. Las comunicaciones en la gestión administrativa del personal
4. Procedimientos de seguridad y control de asistencia

## Módulo 7. Diseño de políticas de retribución

### Unidad didáctica 1. Retribución y contratación

---

1. La nueva faceta de la retribución
2. Definición de retribución y compensación: la retribución como modelo de compensación
3. Importancia del departamento de RR.HH

### Unidad didáctica 2. Política de retribución

---

1. Concepto y objetivos de las políticas retributivas
2. Análisis del sistema de retribución actual
3. Elementos del paquete retributivo
4. Importancia del Convenio Colectivo en las políticas de retribución
5. Beneficios de las políticas retributivas: modelo de compensación total

### Unidad didáctica 3. Diseño de políticas de retribución

---

1. Aspectos a tener en cuenta en el diseño de políticas retributivas y de compensación
2. Análisis y descripción de los puestos de trabajo de la organización
3. Definición de la estructura salarial

### Unidad didáctica 4. Modelos de políticas retributivas

---

1. Los modelos de elección de la política retributiva: Interés, utilidad y satisfacción
2. Modelo de menú a la carta
3. Retribución variable por objetivos
4. Ejemplo práctico sobre la política de retribución de una empresa

# Módulo 8.

## Prevención de riesgos laborales en el departamento de recursos humanos

### Unidad didáctica 1.

#### Conceptos básicos en prevención de riesgos laborales

---

1. El trabajo y la salud: los riesgos profesionales Factores de Riesgo Conceptos fundamentales
2. Daños para la salud Accidente de trabajo y enfermedad profesional
3. Efectos en la productividad de las condiciones de trabajo y salud La calidad

### Unidad didáctica 2.

#### Riesgos generales

---

1. Introducción
2. Riesgos ligados a las condiciones de seguridad
3. Riesgos ligados al medio-ambiente de trabajo
4. Riesgos Ergonómicos

### Unidad didáctica 3.

#### La organización del trabajo preventivo "rutinas básicas"

---

1. Organización del Trabajo Preventivo \"Rutinas Básicas\"
2. Modalidades de gestión de la prevención

### Unidad didáctica 4.

#### El estrés laboral

---

1. Introducción
2. Concepto y modelos teóricos del estrés laboral
3. Desarrollo del estrés laboral
4. Tipos de estrés laboral
5. Causas del estrés laboral
6. Síntomas del estrés laboral
7. Consecuencias del estrés laboral

### Unidad didáctica 5.

#### El burnout

---

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

### Unidad didáctica 6.

#### Prevención y manejo del estrés laboral

---

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

# Módulo 9.

## Proyecto fin de máster

# metodología de aprendizaje

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



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

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

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

## Secretaría

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

## Campus Virtual

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

## Revista Digital

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

## Webinars

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

## Comunidad

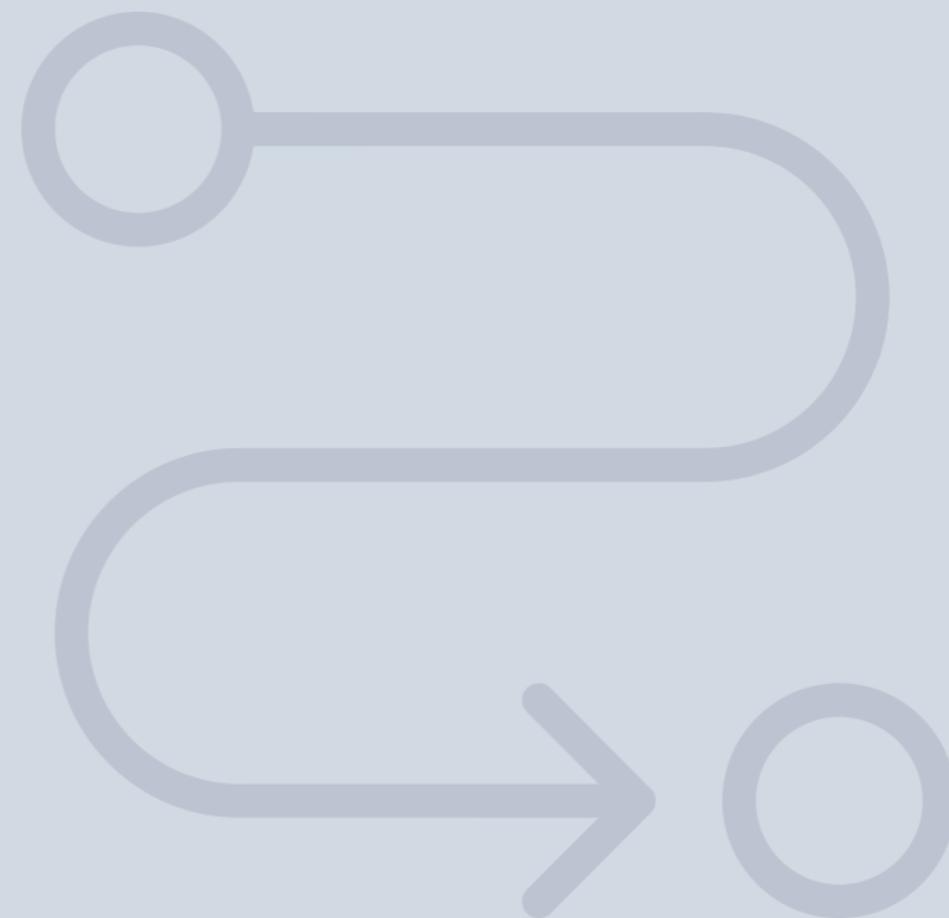
Espacio de encuentro que permite el contacto de alumnos del mismo campo para la creación de vínculos profesionales. Un punto de intercambio de información, sugerencias y experiencias de miles de usuarios.





## SERVICIO DE **Orientación** de Carrera

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



# Financiación y becas

En INESEM

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

todo ello  
**100%**  
sin intereses.

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



**20%**

**Beca desempleo**

Para los que atraviesen un periodo de inactividad laboral y decidan que es el momento idóneo para invertir en la mejora de sus posibilidades futuras.

**15%**

**Beca emprende**

Nuestra apuesta por el fomento del emprendimiento y capacitación de los profesionales que se han aventurado en su propia iniciativa empresarial.

**10%**

**Beca alumnos**

Como premio a la fidelidad y confianza de los alumnos en el método INESEM, ofrecemos una beca a todos aquellos que hayan cursado alguna de nuestras acciones formativas en el pasado.

# Masters Oficiales

Master Oficial Universitario en Recursos Humanos + 60  
Créditos ECTS

*Impulsamos tu carrera profesional*



**INESEM**  
BUSINESS SCHOOL

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



958 05 02 05 [formacion@inesem.es](mailto:formacion@inesem.es)

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

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