



**DIPLOMADO**

**MODALIDAD AULA VIRTUAL**

# **Generalista de Recursos Humanos**

## ¿QUIENES SOMOS?

---



**"Hacer lo complicado fácil, dando asistencia y servicios educativos en la administración de recursos humanos y salud en el trabajo"**

Somos un equipo de profesionales en materia de recursos humanos y medicina del trabajo enfocados en la prevención de contingencias y conflictos laborales, ubicados en la ciudad de Chihuahua, Chihuahua. Nuestra metodología se basa en un sistema educativo a través de cursos teórico prácticos y consultoría en el área de recursos humanos y medicina del trabajo.

A través de más de 20 años de experiencia, hemos fortalecido la administración del talento humano y salud en el trabajo en organizaciones de diferentes giros, agregando valor para el logro de objetivos y resultados. Nuestros clientes valoran nuestro trato personalizado y con alto sentido humano, ya que hemos reforzado la efectividad en su departamento de recursos humanos y salud en el trabajo. Ofrecemos herramientas de vanguardia para optimizar los procesos de RH y salud en el trabajo.

## POR QUÉ TOMAR EL DIPLOMADO

---

El participante obtendrá de manera práctica los conocimientos en las áreas fundamentales para desempeñar el rol de GENERALISTA DE R.H.: legal laboral, NOM 035 STPS 2018, reclutamiento, selección y evaluación de candidatos, disminución de accidentes laborales y prima de riesgo, nómina, compensaciones, beneficios, gestión del desempeño y definición del rol estratégico del profesional de R.H.

## A QUIÉN VA DIRIGIDO EL DIPLOMADO

---

Personal de RH, líderes, empresarios, recién egresados y toda aquella persona interesada en adquirir los conocimientos básicos para convertirse en un generalista de R.H.





# BENEFICIOS DE NUESTRA MODALIDAD AULA VIRTUAL



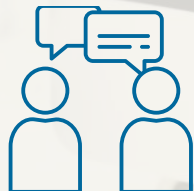
Metodología de enseñanza para adulto trabajador 100% práctica.



Clases en vivo con los mejores instructores



Plataforma educativa digital 24/7. Todas las sesiones quedan grabadas



Networking con profesionales en la materia de todo México



Actividades interactivas y dinamismo en los cursos



Entregamos DC-3 STPS por módulo y Diploma

# PROGRAMA

## Módulo I: Derecho Laboral 5 hrs.

## Módulo II: Llenado correcto de ST-7 IMSS Jueves 8 de Febrero del 4 hrs.

## Módulo III: Derecho Procesal del Trabajo 5 hrs.

### **Bloque I - Herramientas de selección para evitar la contratación de personas conflictivas:**

1. Entrevista para detectar rasgos conflictivos.
2. Herramienta para corroborar el historial laboral IMSS del candidato.
3. Herramienta para corroborar antecedentes de demandas laborales del candidato.
4. Herramienta para verificar el historial de accidentes de trabajo e incapacidades del candidato.

### **Bloque II - Tipos de contrato de trabajo:**

1. Elementos de un contrato de trabajo blindado.
2. Tipos de contrato.
3. Indeterminado.
4. Determinado.
5. Obra determinada.
6. Periodo de prueba y capacitación inicial.
7. Por temporada.
8. Por hora.
9. Por trabajo desde casa (teletrabajo).

### **Bloque II - Diseño de un reglamento interior de trabajo estratégico:**

1. Elementos de un RIT estratégico.

### **Bloque IV - Diseño de una política institucional para aplicar medidas disciplinarias:**

1. Procedimiento para diseñar un política. institucional para aplicar medidas disciplinarias.
2. Procedimiento para documentar faltas. disciplinarias de colaboradores.
  - a. Acta administrativa.
  - b. Amonestación.
  - c. Carta llamada de atención.
  - d. Documentar bajo desempeño de colaboradores.
3. Procedimiento para corregir conducta negativa y mejorar el desempeño de colaboradores.

### **Bloque V - Herramientas para manejo de despidos y prevención de demandas laborales.**

### **Bloque VI - Análisis de los principales cambios en la LFT derivado de las reformas laborales más recientes.**

### **Boque I - Sustento legal de riesgos de trabajo:**

1. Marco legal IMSS y LFT.
2. Clasificación de riesgos de trabajo.

### **Bloque II - Importancia de los exámenes médicos de ingreso:**

1. Elementos básicos de un examen médico de ingreso.
2. Perfiles de puesto.
3. Propuesta de examen médico de ingreso.

### **Bloque III - Proceso de llenado de ST7 y ST9:**

1. Estructura de formato.
2. Proceso correcto de llenado.
3. Errores más comunes en el llenado por parte de la empresa.
4. Que debe hacer la empresa con un trabajador, posterior a un riesgo de trabajo o invalidez.

### **Bloque IV - Ruta crítica para investigación de riesgos de trabajo:**

1. Importancia de la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene.
2. Identificar actos y condiciones inseguras. Proceso estratégico para investigación de accidentes.
3. Blindaje contra casos de accidentes no ocurridos en la empresa.
4. Estrategias de prevención de riesgos de trabajo.

### **Bloque V - Estrategias para disminuir periodos prolongados de incapacidad por riesgos de trabajo registrados en el IMSS:**

1. Seguimiento con el IMSS de casos de riesgos de trabajo con periodos prolongados de incapacidad.
2. Seguimiento médico y clínico de casos.

### **Bloque I - Procedimiento prejudicial laboral (etapa de conciliación):**

1. Elementos esenciales de la relación individual de trabajo.
2. Cálculo de finiquitos y liquidaciones.
3. Procedimiento de conciliación laboral.
4. Convenio de terminación de la relación laboral.

### **Bloque II - Procedimiento judicial laboral (antes y despues de la reforma 2019):**

1. Derecho procesal vigente y su comparación con la reforma del 2019.
2. Estructura de una demanda laboral.
3. Procedimiento ordinario.
4. Nuevas reglas procesales.

### **Bloque III - Pruebas en materia laboral:**

1. Reglas generales.
2. Carga de la prueba.
3. Pruebas documentales: contrato individual de trabajo, recibos de pago de salarios, controles de asistencia, comprobantes de pago de PTU, aguinaldo, vacaciones y prima vacacional.
4. Integración del expediente laboral de trabajador.
5. Reglamento interior de trabajo.

### **Bloque IV - Rol del recursos humanos en los juicios laborales:**

1. Seguimiento con el despacho legal, ruta crítica de intervención en los juicios laborales.
2. Análisis práctico de demandas laborales.

# PROGRAMA

## Módulo IV: Técnicas profesionales de entrevista 5 hrs.

## Módulo V: Assessment Center 5 hrs.

## Módulo VI: Reclutamiento 4.0 Facebook 5 hrs.

### **Bloque I - Nuevo paradigma, Identificar candidatos de alto potencial:**

1. La importancia de contar con talento de alto rendimiento.
2. Descripción y análisis de puestos por rendimiento y no sólo por funciones.

### **Bloque II - Entrevista Estructurada Cronológica exhaustiva (EECE):**

3. Beneficios de una entrevista estructurada
4. Preparación de la entrevista EECE:
  - a. Historial Profesional.
  - b. Distribución de los tiempos.
  - c. Venta del puesto.
  - d. Técnicas para tomar apuntes.
  - e. Análisis de historial laboral.
  - f. Análisis de trayectoria profesional.
  - g. Validez de este tipo de entrevista.

### **Bloque III - Tácticas Avanzadas de Entrevista:**

5. Compenetración
6. Técnica para obtener información negativa de candidatos
7. Interpretación de datos obtenidos en la entrevista:
8. Análisis del puesto de trabajo
9. Identificar patrones de comportamiento.
10. Identificar virtudes que se pueden convertir en carencias
11. El análisis de la conducta más reciente: Toda conducta tiene un motivo en el candidato
12. Análisis de crecimiento profesional.
13. Atribuciones y evaluaciones en el candidato

### **Bloque IV - Elementos de un informe de selección de un candidato.**

### **Bloque V - Guía de entrevista por competencias:**

- Listado de competencias y guía de preguntas.

### **Bloque VI - Prácticas de un entrevistador profesional.**

### **Bloque I - Objetivo de un ASSESSMENT CENTER (centro de evaluación de candidatos):**

1. ¿Qué es un assessment center?
2. Objetivo y campo de aplicación.

### **Bloque II -Cómo implementar un ASSESSMENT CENTER en la empresa:**

1. Perfiles de puesto.
2. Competencias del assessment center.
3. Ejercicios de assessment center.
4. Registros de evidencias del assessment center.
5. Guías de entrevista.
6. Capacitación y desarrollo de formadores.

### **Bloque III - Modelo de competencias aplicado al assessment center:**

1. Evaluación de candidatos con casos simulados a través del modelo de competencias, estructura y formatos.

### **Bloque IV - Cómo estructurar casos para simulaciones en ASSESSMENT CENTER:**

1. Guía para diseño de casos y ejercicios.
2. Guía para seleccionar y estructurar casos de simulaciones.

### **Bloque V - Cómo diseñar un reporte final de candidato evaluado por assessment center.**

### **Bloque I - Crea tu página de empresa en Facebook.**

### **Bloque II - Creator Studio:**

1. Creación de publicaciones y programación de vacantes de manera adecuada.

### **Bloque III - Estadísticas y analíticas importantes en Facebook:**

1. Técnicas para la optimización y mejora de anuncios de reclutamiento.

### **Bloque IV - Sección de empleos en Facebook**

1. Técnicas para utilizar la plataforma orgánica de facebook para publicar tus vacantes (anuncios sin costo).

### **Bloque V - Chatbot y automatización para tu página de Facebook:**

1. Técnicas para mejorar los tiempos de respuesta a candidatos a través de automatización de mensajes.

### **Bloque VI - Diseño creativo de anuncios de reclutamiento:**

1. Técnicas para mejorar el diseño de anuncios y atraer más candidatos.

### **Bloque VII - Facebook ADS:**

1. Técnicas para reclutamiento en facebook a través de publicidad pagada, para aumentar la capacitación de candidatos de acuerdo al perfil requerido.

# PROGRAMA

## Módulo VII: NOM 035 STPS Riesgos psicosociales 5 hrs.

### **Bloque I: NOM 035 STPS 2018:**

1. ¿Qué son los factores de riesgo psicosocial?
2. ¿Cómo se agrupan los factores de riesgo psicosocial?
3. ¿Qué es un entorno organizacional favorable?
4. ¿Cuál es el alcance de la norma?
5. ¿A quien aplica la NOM 035 STPS 2018?

### **Bloque II: Obligaciones del patrón y trabajadores.**

#### **Bloque III: Metodología practica para:**

1. Identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial.
2. Evaluación del entorno organizacional favorable (aplicación de cuestionarios).

### **Bloque IV: Medidas de prevención y control de riesgo psicosocial para programa de intervención derivado de los resultados:**

1. Liderazgo o las relaciones en el trabajo.
2. Carga de trabajo.
3. Control del trabajo.
4. Apoyo social.
5. Equilibrio en la relación trabajo familia.
6. Reconocimiento en el trabajo.
7. Prevención de la violencia laboral.
8. Información y comunicación.
9. Capacitación y adiestramiento.

### **Bloque V: ¿Cómo se evaluará el cumplimiento de la NOM 035 STPS 2018?:**

1. Check list para integración de la carpeta de evidencias.
2. Programa de acciones de prevención y control derivado de los resultados de los cuestionarios.
3. Unidades de verificación.
4. Fecha de entrada en vigor.
5. Sanciones administrativas y multas.

### **Bloque VI: Ejercicio integrador:**

1. Aplicación de cuestionarios con herramienta automatizada y generación de reporte de resultados.

## Módulo VIII: Reclutamiento 4.0 LinkedIn y OCC 5 hrs.

### **Bloque I - Employer Branding, tu mejor aliado en tu estrategia de reclutamiento 4.0:**

1. ¿Cómo surgió y para qué sirve el reclutamiento 4.0?
2. ¿Cuál es la relación entre el Reclutamiento 4.0 y el Employer Branding?
3. ¿Cómo funciona y cuales son los puntos claves del Employer Branding en RRHH?
4. Reclutamiento Estratégico + Marketing Digital = Employer Branding.
5. Beneficios y ventajas de desarrollar el Employer Branding (marca empleadora) de tu negocio.
6. Casos de éxito de empresas que han logrado posicionarse como referentes del Employer Branding.
7. Guía para desarrollar paso a paso un plan de Employer Branding que impacte positivamente a tu organización.

### **Bloque II - LinkedIn: Tu arma secreta para reclutar talento en niveles gerenciales y directivos:**

1. ¿Cuál es el rol que juega LinkedIn en la estrategia de reclutamiento 4.0?
2. Claves para tener un perfil personal de LinkedIn que te lleve a cumplir tus objetivos.
3. Guía para crear una página empresarial en LinkedIn: convierte candidatos en posibles colaboradores.
4. Crea contenido en LinkedIn para interactuar, conectar y enganchar con tu Employer Branding.
5. Potencia tu marca con diferentes tipos de contenidos en tu perfil personal y de empresa.
6. Búsqueda de candidatos activos y pasivos en un entorno digital.
7. Encuentra talento cualificado de forma orgánica en LinkedIn.
8. Conviértete en un headhunter reclutando a través de LinkedIn Recruiter.
9. Métodos de búsqueda avanzada en LinkedIn y el uso del Inmail.
10. Descarga tu base de datos de LinkedIn a una hoja de Excel en segundos.

### **Bloque III - Kit de otras herramientas esenciales para el Reclutamiento 4.0:**

1. Define el perfil de tu candidato y escoge el mejor portal de empleo.
2. Buscador de OCC Mundial.

## Módulo IX: Inteligencia artificial para RH 5 hrs.

### **Bloque I - Revoluciona tu estrategia de búsqueda de talento con la potencia de la IA:**

1. Redefine la búsqueda: Diseño de descripciones de puestos Impulsadas por la Inteligencia Artificial.
2. De aburrido a irresistible: Anuncios de empleo cautivadores creados por la IA.

### **Bloque 2 - Construye relaciones de valor y atrae al talento estelar a través de la Inteligencia Artificial:**

1. Conquista las redes sociales: Mensajes impactantes para candidatos generados por la IA
2. Comunicación sin fronteras: Interacciones perfectas con candidatos vía correo, potenciadas por la IA

### **Bloque III - Entrevistas de élite al alcance de tus manos, la IA como tu aliada:**

1. Preguntas que dejan huella: Crea entrevistas significativas con el impulso de la IA
2. Evaluación sinfonía: Rubricas de evaluación sofisticadas creadas por la Inteligencia Artificial

### **Bloque IV - Descubre verdaderas habilidades, una visión profunda con la Inteligencia Artificial:**

1. Más allá de lo superficial: Transforma tus evaluaciones técnicas con el toque de la IA

### **Bloque V - Diseña un camino hacia el éxito en el proceso de contratación: La IA como guía:**

1. Ofertas que no se pueden rechazar: procesos de oferta y contratación, optimizados por la Inteligencia Artificial
2. Bienvenida en grande: Videos de Onboarding y capacitación que Inspirarán a tus Nuevos talentos, creados por la IA.



# PROGRAMA

## Módulo X: Prevención de violencia laboral 3 hrs.

### **Bloque I - Aspectos legales de la violencia laboral y acoso sexual:**

1. Alcance.
2. Obligatoriedad.
3. Principios rectores.

### **Bloque II - Análisis conceptual de violencia y acoso laboral:**

1. Análisis de casos prácticos y su impacto en la productividad.
2. Cómo crear entornos organizacionales favorables.

### **Bloque III - Modelo de protocolo para prevenir, atender y erradicar la violencia laboral:**

1. Procedimiento para interponer una queja por violencia y/o acoso sexual y laboral.
2. Metodología para análisis profesional de cada caso.
3. Estrategias de abordaje con la presunta víctima.
4. Estrategias de abordaje con la presunta persona agresora.

### **Bloque VI - Actores estratégicos para la implementación del protocolo:**

1. Persona consejera (perfil y funciones).
2. Comité de atención y seguimiento (constitución y funciones).

### **Bloque VII - Procedimiento para la atención de casos de violencia laboral y/o acoso sexual:**

1. Mecanismo de atención y estrategias de abordaje para cada caso.
2. Medidas de protección.
3. Medidas para la modificación de conducta.
4. Resolución de procedimiento.

### **Bloque VIII - Ejercicio integrador:**

1. Herramientas de diagnóstico para casos de violencia laboral y acoso sexual.

## Módulo XI: Primeros auxilios psicológicos 4 hrs.

### **Bloque I: Crisis y TEPT.**

1. ¿Qué son los primeros auxilios psicológicos?
2. ¿Cómo comienza la ansiedad?
3. Patrones frecuentes de reacción en los adultos tras una crisis.

### **Bloque II: Factores protectores y de riesgos en el entorno laboral:**

4. Factores protectores y de riesgo en el hogar.
5. Factores protectores y de riesgo en la comunidad.

### **Bloque III: Tareas de recuperación (¿Qué hacer?):**

6. Primeros Auxilios Psicológicos ante la violencia laboral.
7. Habilidades del interviniente.
8. Autocuidado del interviniente.

### **Bloque IV: Programa empresarial para atender primeros auxilios psicológicos.**

## Módulo XII: Nómina para principiantes 5 hrs.

### **Bloque I - Prestaciones generales y su cálculo (de ley y superiores):**

1. Aguinaldo.
2. Vacaciones y prima vacacional.
3. Premios de puntualidad y asistencia.
4. Previsión social.
5. Tiempo extra.
6. Prima dominical.
7. Días de descanso y festivos laborados.
8. Deducciones; FONACOT, pensión alimenticia, caja y fondo de ahorro.

### **Bloque II - Retención y cálculo de ISR:**

1. Revisión de marco legal de ISR (tablas)
2. Determinación de ingresos gravados y exentos.
3. Ejercicios de determinación de ISR, sueldos y salarios.
4. Ejercicios de ajuste anual de ISR.

### **Bloque III - Seguridad Social e INFONAVIT:**

1. Determinación de SDI.
2. Avisos de altas, bajas y modificaciones.
3. Incapacidades y ausentismos.
4. Prima de riesgos de trabajo.
5. Cálculo de cuotas obrero patronales.
6. Tipos de crédito INFONAVIT.
7. Cálculo de créditos INFONAVIT.

### **Bloque IV - Nómina, aspectos básicos:**

1. Proceso integral de la nómina.
2. Ejercicios con prestaciones y deducciones.
3. Ejercicios de cálculo de ISR y cuotas IMSS.
4. Finiquitos e indemnizaciones.



# PROGRAMA

## Módulo XIII: Gestión del desempeño por competencia y planes de desarrollo 5 hrs.

### Bloque I - Metodología 9 cajas de talento:

1. Introducción a la metodología

### Bloque II - Mapeo de Talento:

2. Importancia y beneficios del mapeo de talento  
Mapeo de talento:
  - a. Futuros líderes
  - b. Futuras estrellas en crecimiento
  - c. Futuras estrellas
  - d. Enigma
  - e. Profesionales confiables
  - f. Empleados clave
  - g. Efectivos
  - h. Dilema
  - i. Iceberg (bajo desarrollo)

### Bloque III - Cómo crear un modelo de evaluación del desempeño por competencias:

1. Definición e importancia de la gestión de desempeño por competencias.
2. Delimitar comportamientos clave para evaluar el potencial y desempeño: Desempeño por competencias y desarrollo de personas
3. Gestión del desempeño: Competencias directivas, por área y cardinales
4. Programas de desarrollo: Planes de carrera, personas clave, planes individuales para crear talento y programas individuales para desarrollo de competencias.

### Bloque IV - Ejercicio práctico:

1. Herramienta del excel para gestión del desempeño por competencias y gestionar planes de desarrollo de talento.

## Módulo XIV: RH Cómo socio estratégico de negocio 5 hrs.

### Bloque I - Metodología BALANCED SCORCARD aplicada a RH:

1. Introducción al BALANCED SCORECARD.
2. El BALANCED SCORECARD en la función de R.H.
3. Clarificar y medir la influencia estratégica de R.H.: Proceso en 7 pasos.
4. Establecimiento de los objetivos estratégicos de R.H.

### Bloque II | Procedimiento para crear un cuadro de mando para RH:

5. Crear un cuadro de mando de R.H.
6. Cómo impactar desde la función de RH a:
  - a. Accionistas.
  - b. Resultados de negocio.
  - c. Clientes externos:
  - d. Empleados o clientes internos.
  - e. Procesos y capacidades de gestión de personas.

### Bloque III - Análisis de indicadores por dimensión estratégica:

1. Valor al accionista, resultados de negocio, clientes externos, servicio a los colaboradores o clientes internos y para mejorar los procesos y capacidades de gestión de personas.

### Bloque IV - Auto-diagnóstico de competencias para los profesionales de R.H. como socios estratégicos de negocio:

1. Conocimiento empresarial (entendimiento del negocio)
2. Gestión del cambio
3. Gestión de la política cultural
4. Credibilidad personal
5. Pensamiento analítico

### Bloque V - Ejercicio práctico.

## Módulo XV: Compensaciones y beneficios 5 hrs.

### Bloque I - Compensaciones:

1. Principios rectores de la compensación
2. Administración de la compensación
3. Paquete competitivo
4. Dilema de la compensación
5. Sueldos y salarios
6. Tipos de compensaciones
7. Salario emocional
8. Tendencias del salario emocional

### Bloque II - Proceso para implementar un sistema de compensaciones y beneficios en la empresa:

1. Descriptor de puestos, valuación de puestos y métodos de valuación de puestos.

### Bloque III - Metodología HAY para valorar puestos

1. Método de perfiles y escalas HAY:
  - a. Valuación por puesto de: Habilidades, solución de problemas y responsabilidad por resultados.
  - b. Principios HAY.
  - c. Ejercicio integrador.

### Bloque IV - Análisis de equidad interna:

1. Factores a considerar
2. Benchmarking Encuesta salarial
3. Benchmarking "casero"
4. Benchmarking detallado por posición

### Bloque V - Tabulador:

1. Medidas de tendencia
2. Diseño de tabulador por niveles
3. Equidad interna

### Bloque VI - Política de compensaciones:

1. Tipos de HEAD COUNT
2. Esquema de compensación variable
3. Bases de cálculo para cuantía de la compensación

# CONTACTANOS!!!

---



Línea de  
Whatsapp

6142303349



Línea de  
Servicio al  
Cliente

6141176262



# Sonríe, es contagioso

**ALPES RH**

Asistencia Laboral Preventiva y Servicios Educativos en RH  
3701, Edificio 18B, Complejo Industrial las Américas, Chihuahua, Chih.  
[www.alpesrh.mx](http://www.alpesrh.mx)  
Tel. 614 117 62 62