



**Dirección y gestión de entidades no lucrativas
(Máster)**

Edición: 1a.
Fecha de inicio: 19/10/2011
Duración: 2 años
Nro. de créditos: 60 ECTS
Idioma: Multilingüe

La Universitat Oberta de Catalunya (UOC), a través del Instituto Internacional de Posgrado, da un paso más en el liderazgo de la formación continua en línea de calidad, poniendo al alcance de las personas y de las organizaciones y empresas una oferta de programas de reconocido rigor académico, orientada a las necesidades del mundo profesional y con una visión y orientación claramente internacional.

El uso intensivo de las tecnologías de la información y de la comunicación (TIC) en los programas que ofrece el Instituto Internacional de Posgrado de la UOC garantiza a los participantes el conocimiento de las herramientas necesarias para la comunicación y la creación de redes de relación social, que la sociedad de hoy y las personas y las organizaciones que la conforman piden.

El Instituto Internacional de Posgrado tiene una amplia oferta de programas, en formato modular y progresivo, de Formación de Posgrado (Máster, diplomas de Posgrado y especializaciones) acreditados por agencias de calidad y con titulaciones oficiales y propias de la universidad según el caso. Además, cada una de las áreas de conocimiento del Instituto Internacional de Posgrado pone a vuestra disposición una diversa oferta de programas abiertos, accesibles a todo el mundo y de calidad reconocida, además de una oferta de formación a medida específica para las empresas.

La innovación es el eje vertebrador de una oferta educativa que pretende el estímulo de la emprendeduría, y que pone un especial énfasis en la formación de las personas en las competencias que demanda la sociedad actual.

La satisfacción de miles de estudiantes y graduados nos avala. Si quieres, puedes añadirte a la comunidad de nuestra universidad. Te esperamos y contamos con tus aportaciones para continuar construyendo entre todos esta oferta de formación válida y eficaz para todas las personas e instituciones relacionadas

Josep M.^a Duart

Vicerrector de Posgrado y Formación Continua

Universidad abierta al mundo

El uso de internet y el modelo asíncrono facilitan la participación de estudiantes de todo el mundo en los programas de Formación de Posgrado. La dimensión internacional de la universidad se materializa en forma de convenios interuniversitarios, que facilitan la movilidad y la presencia de estudiantes de diversas procedencias geográficas en las aulas, con una serie de características comunes que permiten compartir intereses y enriquecer el aprendizaje.

El perfil de los participantes de Formación de Posgrado se caracteriza por los siguientes rasgos:

- Conocedores y usuarios avanzados de las nuevas tecnologías
- El 12% es de procedencia internacional
- El 81% tiene entre 25 y 45 años
- El 83% trabaja

Más de 20.000 profesionales han realizado diferentes actividades en la programación docente periódica de Formación de Posgrado.

Máster de Dirección y gestión de entidades no lucrativas

En los últimos años se ha producido un considerable aumento en la creación y consolidación de entidades no lucrativas, de muy diversas medidas, con diferentes objetivos y ámbitos de actuación. La población española está adquiriendo compromisos mayores con los problemas sociales, necesitando canalizar y estructurar sus deseos de colaboración con entidades sociales. Actualmente, más de un millón de voluntarios y voluntarias desarrollan su acción con carácter altruista. Según datos facilitados por la Secretaría de Estado de Asuntos Sociales, Familia y Discapacidad, actualmente existen aproximadamente 15.000 organizaciones de acción social en España, lo que demuestra la importancia que han ido adquiriendo a lo largo de los últimos años.

En la mayoría de las ocasiones estas entidades se encuentran gestionadas por personas dedicadas o comprometidas con los fines de la entidad, aunque en numerosas ocasiones, dichas personas no han tenido la ocasión ni la posibilidad de formarse específicamente para este cometido. Es importante ofrecer herramientas que permitan renovar los actuales sistemas de gestión del sector no lucrativo, luchando por mejorar su responsabilidad y eficacia a través de sistemas de mejora continua. Las entidades del tercer sector deben incorporar modelos novedosos y creativos en su gestión, además de dedicar especial atención a las personas, ya que constantemente deben hacerse revisiones y esfuerzos por mejorar el trabajo combinado entre el voluntariado y personal laboral.

La calidad del desarrollo de acciones de las entidades no lucrativas (ENL) depende en gran medida del personal que forma parte de ella, tanto del voluntario como del remunerado, y cada uno de ellos debe recibir la formación adecuada, que les permita realizar sus tareas diarias con la mayor eficacia y calidad.

Cruz Roja Española considera necesario ofrecer formación de calidad a todas aquellas personas interesadas en formar parte de estas entidades y más específicamente, a personas con responsabilidad en puestos directivos, cuyas principales necesidades formativas se centran en la gestión, la planificación y las habilidades directivas. Es necesario que los responsables de las ENL adquieran habilidades directivas y de liderazgo, que les ayuden a gestionar sus recursos con la máxima eficacia. Se trata, por tanto, de mejorar la formación de personas que hacen o están interesadas en llevar a cabo tareas de gestión y dirección de ENL.

Por último, cabe destacar que, dadas las actuales necesidades formativas, la ocupación de tiempos, la poca disponibilidad de tiempo libre y las extensas jornadas laborales obligan a ofrecer alternativas metodológicas en el ámbito de la formación. Cruz Roja Española debe aprovechar el impulso de las nuevas tecnologías y su creciente incorporación en la sociedad actual para adaptar la formación a las necesidades de la población.

A quién se dirige

El máster que se plantea va dirigido principalmente a personas pertenecientes a entidades no lucrativas con responsabilidad en la dirección y/o gestión de las mismas, o con interés en asumir esta responsabilidad.

Se dirige principalmente a personas con vinculación y amplia experiencia en el tercer sector, conscientes de la necesidad de la implantación de herramientas y sistemas de mejora en la gestión diaria.

Así pues, el público objetivo será:

- Personas que pertenecen al tercer sector con responsabilidad en la dirección de sus entidades, y necesidades formativas en el desarrollo de habilidades directivas y de liderazgo.
- Miembros de ENL (personal laboral o voluntario) con interés en acceder a puestos directivos.
- Personas vinculadas al tercer sector con necesidades formativas en la actualización y mejora de los sistemas de gestión, así como de sistemas de evaluación y mejora continua.

Objetivos académicos

- Conocer el marco legal que rige la creación de entidades no lucrativas y su funcionamiento diario.
- Conocer herramientas para la gestión económico-financiera, así como las diferentes leyes y políticas económicas para la financiación de las ENL. Conocer las diferentes fuentes de financiación, así como las estrategias de captación de fondos.
- Desarrollar habilidades directivas y en la gestión de personas en el seno de las entidades, tanto del voluntariado como del personal remunerado.
- Interiorizar una cultura de trabajo eficaz y mejora continua a través de la implantación de sistemas de gestión por procesos y de calidad.
- Comprender la importancia de la comunicación interna y externa, tanto de los objetivos de las entidades como de sus propias actuaciones.
- Aprender herramientas básicas para la dirección estratégica, a través de técnicas de planificación estratégica, así como de las pautas para la planificación, formulación, ejecución y evaluación de proyectos encaminados al cumplimiento de los fines de la entidad.

Aplicación profesional

Este programa formativo capacita a los alumnos para llevar a cabo una gestión integral de una ONL, facilitándole tanto los conocimientos como las habilidades necesarias para hacerlo con éxito.

Metodología

El modelo pedagógico de la UOC se basa en el participante, que trabaja con autonomía, gestionando su tiempo y construyendo su propio itinerario de aprendizaje por medio de la interacción y el trabajo cooperativo.

Mediante el Campus Virtual, se consigue un aprendizaje profundo y flexible, sin barreras de espacio ni de tiempo, desde cualquier lugar y en cualquier momento.

Este modelo permite una atención personalizada por parte de profesionales, docentes y expertos de reconocido prestigio, que acompañan a cada participante de forma individual y al grupo en su conjunto hacia la construcción del nuevo conocimiento.

Los materiales y recursos didácticos incluyen e integran contenidos, aplicaciones prácticas y herramientas directamente relacionadas con el entorno y las actividades laborales concretas. En este programa se utiliza una variada combinación de metodologías, considerando que los participantes son profesionales en activo y que el intercambio de sus propias experiencias profesionales será un aspecto muy relevante para conseguir los objetivos académicos.

Los participantes que acceden por primera vez al entorno del campus virtual realizarán una formación paralela al inicio del programa docente, basada en un breve curso introductorio para aprender a navegar por el entorno, conocer sus funcionalidades y utilización de los espacios destinados a la comunicación y la docencia.

Si deseas realizar un recorrido virtual por el campus de la UOC, visita

<http://www.uoc.edu/presentaciones/campus/>.

Materiales

Los cursos de posgrado de la UOC pueden tener material en papel y/o en formato digital. Los materiales se entregan a los estudiantes a medida que avanza el curso

Estructura i contenidos del programa

ESPECIALIDAD DE DIRECCIÓN ESTRATÉGICA

1. Marco conceptual y ámbitos de actuación

1.1. Concepto de ENL

- 1.1.1. Orígenes del tercer sector
- 1.1.2. Rasgos distintivos. ¿Quiénes forman el tercer sector?
- 1.1.3. El papel de las ENL en nuestra sociedad

1.2. El espacio social de las ENL: el tercer sector

- 1.2.1. Escenarios sociales
- 1.2.2. El escenario social del tercer sector

1.3. Taxonomía de ENL

1.4. Análisis de participantes en una ENL

- 1.4.1. Concepto de participante o stakeholder
- 1.4.2. El complejo entramado de relaciones en una ENL
 - 1.4.2.1

Sociedad civil

1.4.2.2

Sector público

1.4.2.3

Sector no lucrativo

1.4.2.4

Sector lucrativo

- 1.4.3. La gestión de relaciones: factores a considerar

1.5. La gestión de las ENL: necesidad y especificidad

- 1.5.1. La necesidad de gestionar toda organización
- 1.5.2. Rasgos diferenciales de las ENL:
 - 1.5.2.1

Relevancia de los intangibles

1.5.2.2

Existencia de colaboradores singulares

1.5.2.3

Menores alternativas de actuación estratégica

1.5.2.4

Un contexto externo diferente: relaciones peculiares con el entorno

2. Transparencia, información y comunicación en el marco de las entidades no lucrativas

2.1. Introducción

2.2. La comunicación en las entidades no lucrativas

2.2.1. Imagen institucional

2.2.2. Estrategias de comunicación. Plan de comunicación

2.2.3. Gestión integral de la comunicación. Organización de un departamento de comunicación

2.2.4. Los destinatarios de la comunicación. Relaciones con los medios

2.2.5. Herramientas de la comunicación. Portavoces

2.3. Transparencia, sensibilización y opinión pública

2.3.1. La importancia de la transparencia en las ENL. Herramientas

2.3.2. Elaboración de campañas

2.3.3. Desarrollo y evaluación de campañas

2.4. Tecnologías de la información y la comunicación (TIC)

2.4.1. Los nuevos medios de comunicación

2.4.2. Utilidades de las TIC para las ENL. Posibilidades de uso

2.4.3. Formación a distancia y on-line

3. Dirección estratégica: marco ideológico y liderazgo

3.1. Definición y conceptos de dirección estratégica

3.1.1. La dirección en una ENL

3.1.2. Tensión entre racionalidad económica y racionalidad utópica

3.1.3. Definición de estrategia

3.1.4. Conceptos generales

3.2. La puesta en marcha de un proceso de planificación estratégica: elementos clave, análisis de la realidad y diagnóstico

3.2.1. Dificultades y beneficios de la planificación estratégica (antes de empezar)

3.2.2. Quiénes somos. Qué hacemos

3.2.2.1

Comienzo del proceso de planificación estratégica

3.2.2.2

Definición de la misión

3.2.3. Dónde estamos. Adónde queremos llegar

3.2.3.1

Análisis del entorno: identificación de las amenazas y las oportunidades

3.2.3.2

Diagnóstico interno: identificación de los puntos fuertes y débiles

3.2.3.3

Identificación de las prioridades estratégicas

3.2.4. Qué tenemos que hacer para conseguirlo

3.2.4.1

Formulación de las estrategias

3.2.4.2

Creación de una visión de futuro

3.2.4.3

Redacción del plan estratégico. Técnicas de elaboración

3.2.5. Seguimiento del cumplimiento del plan

3.3. Estructura organizativa y órganos de Gobierno

3.3.1. Creación de centros de responsabilidad

3.3.2. Desarrollo vertical frente a desarrollo horizontal

3.3.3. Establecimiento de mecanismos de coordinación

3.3.4. Sistemas de control

3.3.5. Toma de decisiones en las ENL. Órganos de Gobierno

3.4. Liderazgo en las ENLL

3.4.1. La motivación. Distintos modelos

3.4.2. La comunicación como herramienta de motivación

3.4.3. El liderazgo. Delimitación del concepto de directivo

3.4.3.1

Taxonomía de directivos

3.4.5. Estilos de dirección

3.4.6. Pistasy alternativas. Habilidades directivas

3.4.6.1

Marketing personal

3.4.6.2

Gestión de equipos

3.4.6.3

Negociación

3.4.6.4

Reuniones eficaces

3.4.6.5

Gestión del conflicto

3.5. Cultura organizacional: hacia una gestión del cambio desde el liderazgo participativo

3.5.1. La cultura y los valores

3.5.2. Concepto de cultura organizacional. Funciones

3.5.3. Un entorno cambiante

3.5.4. Los obstáculos al cambio en las organizaciones no lucrativas

3.5.5. Las acciones de las asociaciones para impulsar el cambio

3.5.6. Condiciones para que un proceso de cambio tenga éxito

3.6. Gestión del voluntariado

- 3.6.1.Ciclo de permanencia del voluntariado
- 3.6.2.Gestión de la participación del voluntariado
- 3.6.3.Motivación del personal voluntario de la organización
- 3.6.4.Distribución de responsabilidades entre personal remunerado y personal voluntario

ESPECIALIDAD DE PLANIFICACIÓN Y SISTEMAS DE CALIDAD (PLANIFICACIÓN, EVALUACIÓN Y MEJORA CONTINUA)

4. Gestión de la calidad, la calidad como mejora continua

4.1. Conceptos básicos

- 4.1.1. Introducción a la calidad
- 4.1.2. Principios de gestión de la calidad
- 4.1.3. Satisfacción- orientación al cliente
- 4.1.4. La gestión por procesos
- 4.1.5. La calidad como mejora continua

4.2. Herramientas, modelos y normas

- 4.2.1. Herramientas de referencia para la gestión de la calidad
- 4.2.2. Códigos y normas éticas para la gestión de ENL
- 4.2.3. Sistemas de evaluación-auditoría-certificación

4.3. Implantación

- 4.3.1. Proceso de implantación
- 4.3.2. La responsabilidad de la dirección: el liderazgo por la calidad
- 4.3.3. Implantación de una norma ONG con calidad: planificación, desarrollo, comprobación, actuación
- 4.3.4. Implantación de una norma ISO 9001
- 4.3.5. Implantación de una norma EFQM
- 4.3.6. Sistema de reconocimiento de la calidad

5. Seguimiento y evaluación

5.1. Herramientas para una gestión cotidiana: eficacia en la dirección, técnicas de decisión y participación

- 5.1.1. La Administración como proceso
- 5.1.2. Eficacia en la dirección: liderazgo situacional
- 5.1.3. La toma de decisiones
 - 5.1.3.1

La racionalidad y la racionalidad limitada

- 5.1.3.2

Decisiones secuenciales. Los árboles de decisión

- 5.1.3.3

La toma de decisiones en grupo

- 5.1.4. La organización desde la óptica de los recursos y capacidades. Competencias esenciales
 - 5.1.4.1

Las competencias esenciales

5.1.4.2

Los conocimientos en la empresa y su gestión

5.1.4.3

Gestión del conocimiento

5.1.4.4

Aprendizaje organizativo

5.2. Gestión de proyectos

5.2.1. Formulación

5.2.2. Ejecución

5.2.3. Evaluación

5.3. Evaluación, mejora continua

5.3.1. Técnicas de evaluación de las organizaciones

5.3.2. Mejora continua

5.3.3. Cuadro de mando

PROYECTO FINAL 1

ESPECIALIDAD DE GESTIÓN ECONÓMICO-FINANCIERA

6. Marco jurídico

6.1. Concepto de ENL. Su forma jurídica

6.1.1. Concepto legal de fundación

6.1.2. Asociación

6.1.3. Cooperativas

6.2. Ley de Protección de Datos

6.3. Responsabilidad civil y penal

6.4. Régimen de autorizaciones administrativas

6.5. Legislación sobre voluntariado

6.5.1. Legislaciones autonómicas

6.6. Administración electrónica. Ley de Firma Electrónica

6.7. Regulación de los servicios sociales

7. Fiscalidad de las ENL

7.1. Aspectos generales tributarios de las ENL

7.1.1. La normativa tributaria aplicable

7.1.2. Las entidades No lucrativas

7.1.3. Requisitos para disfrutar del régimen fiscal especial

7.2. Las ENL ante el impuesto de sociedades

7.2.1. Normas tributarias aplicables

7.2.2. Régimen fiscal especial

7.2.3. Entidades parcialmente exentas

7.3.Las ENL y el impuesto sobre el valor añadido

- 7.3.1.El hechoimponible
- 7.3.2.Lasexenciones
- 7.3.3.Los tipos degravámenes reducidos
- 7.3.4.La regla deprorrata y las subvenciones
- 7.3.5.Obligacionesformales

7.4.La exención de las ENL y el impuesto de transmisiones patrimoniales y actos jurídicos documentados (ITPAJD)

7.5.La imposición local en las ENL

- 7.5.1.El impuestosobre bienes inmuebles
- 7.5.2.El impuestosobre actividades económicas
- 7.5.3.El impuestosobre el incremento de valor de los terrenos de naturaleza urbana

7.6.Las aportaciones efectuadas a las ENL

- 7.6.1.Ley Generalde Subvenciones
- 7.6.2.Losdonativos, donaciones y aportaciones deducibles
- 7.6.3.Bases, porcentajesde deducción y límites
- 7.6.4.Exención delas rentas derivadas de las aportaciones
- 7.6.5.Justificacióny declaración informativa de las aportaciones
- 7.6.6.Incentivosfiscales. Ley del Mecenazgo
 - 7.6.6.1

Incentivos en la normativa autonómica

7.7.Obligaciones legales relacionadas con la preparación y difusión de la información financiera

- 7.7.1.Contenido de la Ley de Fundaciones
- 7.7.2.Contenido dela Ley de Asociaciones
- 7.7.3.Contenido dela adaptación sectorial a las ENL

8.Gestión económico-financiera: fuentes de financiación, captación de fondos y responsabilidad social empresarial

8.1.Razón de ser y exigencias éticas en la gestión económico-financiera de las ENL

- 8.1.1.Economía financiera: sentido y criterios éticos generales

8.2.Las decisiones financieras en la entidad

- 8.2.1.El equilibrio económico-financiero
- 8.2.2.Los estados económico-financierosy sus aplicaciones en el análisis
- 8.2.3.La decisión de inversión
- 8.2.4.La decisión de financiación

8.3.Las cuentas anuales de las ENL

- 8.3.1.El balance de situación
- 8.3.2.La cuenta de resultados
- 8.3.3.La memoria
- 8.3.4.Las normas de valoración propiasde las ENL
- 8.3.5.Laaplicación del principio de prudencia al ámbito de las ENL
- 8.3.6.La aplicación de los principiosde devengo y de correlación de ingresos y gastos

8.3.7.El tratamiento de ingresos y gastos propios de la actividad de la ENL

8.3.8.Contabilización de las subvenciones, donaciones y legados de bienes depreciables a efectos de la actividad

8.4.Técnicas y aplicaciones básicas de gestión económico-financiera

8.4.1.El presupuesto de tesorería

8.4.2.Análisis de inversiones

8.4.3.Metodología de los ratios y sus variantes

8.5.Sistemas de control: La auditoría

8.6.La captación de recursos públicos por las entidades no lucrativas

8.6.1.La oferta de recursos por las administraciones públicas

8.6.2.La demanda de recursos públicos por las entidades no lucrativas

8.6.3.Principales características de la captación de financiación a través de procesos de concurrencia

8.7.¿Por qué captar fondos del sector privado? Concepto de fundraising

8.8.Conceptos generales de responsabilidad social empresarial

8.8.1.Sostenibilidad económica, social y ambiental

8.8.2.Género

8.9.¿Cómo aumentar los recursos que provienen de los sujetos privados?

Recomendaciones prácticas para el diseño de un plan de captación

8.9.1.Especificación de la vinculación entre el proyecto y la causa de la entidad

8.9.2.La fijación de los objetivos de la campaña de fundraising

8.9.3.La elección del tipo de campaña de captación de recursos que se va a planificar

8.9.4.La evaluación y elección de los segmentos de posibles colaboradores a los que dirigirse

8.9.5.La selección de las técnicas y de los canales de recaudación más adecuados

8.9.6.La puesta en práctica de las acciones necesarias para emprender el mix de comunicación y captación

8.9.7.Elaboración de un plan de fidelización de los donantes particulares y de las empresas colaboradoras

8.9.8.Evaluación de los resultados

ESPECIALIDAD DE GESTIÓN DE RR. HH.

9.Gestión de los recursos humanos

BLOQUE 1: La Gestión de personas

9.1.Organizaciones, gestión y personas en las ENL

9.1.1.Elementos específicos de la gestión de RR. HH. en las ENL

9.1.2.RR.HH. en la organización

9.1.3.Productividad, eficacia y eficiencia

9.2.Planificación de recursos humanos

9.2.1.El inventario de personal

9.2.2.Trabajadores asalariados

9.2.3.Trabajadores no asalariados

9.2.4.La figura del "voluntariado profesional";

9.2.5. La profesionalización del voluntariado y la cultura organizacional

9.2.6. Ventajas e inconvenientes de profesionalizar tareas

9.3. Regulación del voluntariado

9.3.1. El reconocimiento jurídico del voluntariado

9.3.2. Legislación española

9.3.3. La Ley del Estado, 6/1996 del 15 de enero, del Voluntariado

9.3.4. Las leyes autonómicas

9.4. Búsqueda y selección de personal

9.4.1. Criterios generales

9.4.2. Búsqueda

9.4.3. Búsqueda interna-externa

9.4.4. La solicitud

9.4.5. Selección

9.4.6. Técnicas de selección

9.5. Formación y desarrollo

9.5.1. El proceso de formación

9.5.2. Tipos de programas de formación y desarrollo

9.5.3. Aprendizaje

9.6. Evaluación del mérito y desempeño

9.6.1. El departamento de RR. HH.

9.6.2. Actividades previas a la evaluación

9.6.3. Métodos de evaluación

9.6.4. Requisitos en el proceso de evaluación

9.7. Motivación y satisfacción: el personal contratado

9.7.1. El proceso de motivación

9.7.2. Teoría sobre la motivación

9.7.3. Modelo de Porter y Lawler

9.7.4. La motivación práctica

9.8. Motivación del voluntario

9.8.1. Gestión por recursos y gestión por objetivos

9.8.2. La actividad del voluntariado

9.8.3. Motivación

9.8.4. Emociones

9.9. Definición y concepto de clima laboral

9.9.1. Tipos de enfoques

9.9.1.1

Enfoques estructurales

9.9.1.2

Enfoques subjetivos

9.9.1.3

Integración de ambos enfoques

9.9.2. Niveles, dimensiones y objetivos de clima organizacional

9.9.3. Consecuencias del cambio organizacional

9.9.4. Agentes de cambio

9.9.4.1

Agentes del cambio externos

9.9.4.2

Agentes del cambio internos

9.9.5. Aspectos y fases de la mediación del clima laboral

9.9.6. Diagnóstico y definición del problema

9.9.7. Diseño de mejoras: definición de objetivos

9.9.8. Plan de implantación

9.9.9. Seguimiento y control

9.9.10. Técnicas habituales en el estudio del clima laboral

9. Gestión de los recursos humanos

BLOQUE 2: La administración de personal

9.10. Recursos humanos en la empresa: la empresa y los trabajadores. Legislación laboral básica. Derechos y deberes de trabajadores y empleadores

9.11. La contratación laboral: el contrato de trabajo. La suspensión y extinción de la relación laboral

9.11.1. Contratación

9.11.1.1

Elementos, forma y validez del contrato

9.11.1.2

Período de prueba

9.11.1.3

Nuevas actitudes ante la formalización de los contratos de trabajo

9.11.1.4

Contratos de trabajo de duración determinada

9.11.1.5

Contrato de obra o servicio determinado

9.11.1.6

Contrato eventual por circunstancias de la producción

9.11.1.7

Contrato de interinidad

9.11.1.8

Contratos temporales

9.11.1.9

Contrato temporal para el fomento del empleo de trabajadores

minusválidos

9.11.1.10

Contratación indefinida

9.11.1.11

Contrato de trabajo común u ordinario

9.11.1.12

Contrato de fomento de la contratación indefinida.

9.11.1.13

Contrato de trabajo indefinido para trabajadores minusválidos

9.11.1.14

El contrato a tiempo parcial

9.11.1.15

Otras modalidades de contratos

9.11.1.16

Contrato de sustitución por anticipación de la edad de jubilación

9.11.1.17

Transformación en indefinidos de determinados contratos

9.11.2. Extinción del contrato de trabajo

9.11.2.1

Regulación jurídica de la extinción del contrato de trabajo

9.11.2.2

Obligaciones que se desprenden de la extinción del contrato de trabajo

9.11.2.3

Causas de extinción del contrato de trabajo

9.11.2.4

Mutuoacuerdo de las partes

9.11.2.5

Causas válidamente consignadas en el contrato

9.11.2.6

Expiración del tiempo convenido o por realización de obra o servicio

determinado

9.11.2.7

Extinción por voluntad del trabajador

9.11.2.8

Muerte, gran invalidez o invalidez permanente del trabajador

9.11.2.9

Jubilación del trabajador

9.11.2.10

Extinción por muerte o incapacidad del empresario

9.11.2.11

Extinción por causa económica, técnica, organizativa, de producción o de fuerza mayor

9.11.2.12

Extinción por voluntad del trabajador fundamentada en un incumplimiento contractual del empresario

9.11.2.13

Despido disciplinario

9.11.2.14

Extinción del contrato de trabajo por causas objetivas legalmente

9.11.2.15

Requisitos formales de la extinción objetiva

9.11.2.16

Los procesos sustractivos de empleo

9.11.2.17

Procedimientos sustractivos habituales

9.11.2.18

El *utplacement*

9.12. **El sistema de la Seguridad Social: la Seguridad Social. Documentación relativa a la Seguridad Social. Inscripción de la empresa en la Seguridad Social**

9.13. **Retribución laboral: el recibo de salarios. Confección de la nómina. Supuestos prácticos de nóminas**

9.14. **Liquidación e ingreso de las deducciones: Boletín de cotización TC-2. Boletín de cotización TC-1 y TC-2 abreviado. Retenciones e ingresos a cuenta del IRPF. Supuestos prácticos**

9.15. **Prevención de riesgos laborales**

PROYECTO FINAL 1

Equipo docente

Dirección Académica

Eduard Vinyamata Camp

Licenciado en Ciencias Económicas y Sociales por la Ecole des Hautes Etudes en Sciences Sociales (Universidad de la Sorbona, París). Doctor en Ciencias Sociales. Director del Campus por la Paz y la Solidaridad (UOC). Profesor de Conflictología de la UOC. Director académico del área de Cooperación Humanitaria, Paz y Sostenibilidad de la UOC. Director académico del máster de Conflictología de la UOC.

null

null

Coordinación Académica

Ramón Vázquez Rodríguez

Profesorado

Enrique Castro Sanjurjo

Licenciado en Pedagogía Social. Coordinador del proyecto SINGRA en la Cruz Roja -Galicia-, delegado regional en la zona andina. Delegado de la Cruz Roja Española en el Sahara, Nicaragua y El Salvador. Cooperante con el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y con ONG colombianas en Bogotá y con ESF en Medellín. Formador de formadores de Cooperación de Cruz Roja Española.

Cécile Clerc**Paloma Lemonche****Carlos Lobo González**

Licenciado en Administración y Dirección de Empresas, y máster en Desarrollo sostenible y responsabilidad social corporativa. Cuenta con más de diez años de experiencia en el ámbito de la cooperación como cooperante en diferentes lugares de Latinoamérica y África, tanto en intervenciones de cooperación al desarrollo como de emergencia y acción humanitaria, participando en acciones de identificación, formulación, ejecución y seguimiento y evaluación de proyectos. Es experto en desarrollo económico y microempresarial y posee una amplia experiencia como formador para ONGD, universidades y administraciones públicas, fundamentalmente en planificación estratégica y gestión del ciclo del proyecto de cooperación.

Sara Vaca López

Licenciada en Administración y dirección de empresas. Experta en: Dirección en Administración y dirección de asociaciones, fundaciones y otras entidades no lucrativas. Dirección financiera y captación de fondos.

Requisitos de admisión

Para acceder al programa, es necesario disponer de una titulación universitaria legalizada.

En caso de no tenerla, un comité de admisión valorará los conocimientos y la experiencia del solicitante a partir de su currículum.

Titulación

Una vez superado el proceso global de evaluación, la UOC otorgará **un diploma de Máster de Dirección y gestión de entidades no lucrativas** a los participantes que acrediten una titulación universitaria legalizada en España.

En el caso de no disponer de esta titulación, se expedirá un Certificado en **Dirección y gestión de entidades no lucrativas**

Información asociada

Los socios, voluntarios y trabajadores de la Cruz Roja tienen derecho a un 15% de descuento en los programas de formación, realizados conjuntamente con esta entidad, del área de Cooperación de la UOC

Para poder disfrutar de esta oferta es necesario acreditar documentalmente la relación con Cruz Roja, adjuntando una copia del carnet escaneado y la hoja de matrícula en el momento de formalizarla a través del buzón ofertacorporativa@uoc.edu. Este descuento sólo se aplica a la primera matrícula. No tendrán derecho a beneficiarse de este descuento:

- las ampliaciones y repeticiones de matrícula
- los documentos acreditativos presentados posteriormente a la formalización de la matrícula

Sistema de evaluación

La evaluación del proceso de aprendizaje es continua y se centra mayoritariamente en trabajos que facilitan la integración del conocimiento y la adquisición de competencias para la praxis profesional de cada estudiante.

Si deseas más información sobre el sistema de evaluación no dudes en ponerte en contacto con nuestros asesores formativos en el 902 372 373 o enviando un correo a infofp@uoc.edu.

En colaboración con:



Cruz Roja Española

Matrícula

El importe de la matrícula es de: 4.295 euros

El precio de este programa se deberá confirmar en el momento de formalizar la inscripción.

Otras ventajas

El Club de Graduados y Antiguos Estudiantes de la UOC representa la continuidad del concepto de comunidad universitaria con adscripción voluntaria durante los periodos en que no se está matriculado.

El Club UOC se centra en ofrecer servicios, recursos y actividades en el ámbito de la progresión personal y profesional. Los principales ejes de actuación son la proyección profesional, el aprendizaje no formal o postformación, la cultura, el ocio, las relaciones y los intercambios de experiencias y conocimientos.

Además de:

Biblioteca Virtual, conexión con las principales bibliotecas del mundo y disposición de extensos servicios de consulta. Cooperativa Virtual, ser socio de la cooperativa permite disfrutar de sus servicios de librería y material informático. Espacios virtuales de comunicación, en donde se facilita la relación con otros participantes y profesionales mediante los foros y chats del Campus.

Información y matrícula

Si deseas conocer más detalles sobre los programas de posgrado puedes contactar con nuestros asesores formativos en:

- El teléfono 902 372 373
- Enviando un correo a infofp@uoc.edu
- Dirigiéndote personalmente a cualquiera de las Sedes de la UOC.

Madrid
Plaza de las Cortes, 4
28014 Madrid

Sevilla
C/ Virgen de Luján, 12
41011 Sevilla

Valencia
C/ Paz, 3
46003 Valencia

Barcelona
Rambla de Catalunya, 6, planta 1
08907 Barcelona

México, D.F.
Paseo de la Reforma, 265, Piso 1
Col. Cuauhtémoc
06500 México, D.F.
Horarios: de lunes a viernes de 9 a 19h
Teléfono: + (52 55) 55 11 42 25

Además la UOC facilita a empresas, instituciones y colectivos una interlocución directa y ágil, y unas condiciones preferentes en la matrícula de sus profesionales.

Para más información:
matriculacorporativa@uoc.edu

Los programas de formación que figuran en este documento están disponibles en modalidad in company.

Para más información:
incompany@uoc.edu

Nota: La información que contiene este PDF es a título informativo. Su vigencia se deberá contrastar en el momento de formalizar la inscripción.