

Grand Master Oficial Universitario MBA en Relaciones Laborales





**Grand Master Oficial
Universitario
MBA en Relaciones
Laborales**

Idioma: **Español**

Modalidad: **100% online**

Duración: **2 años**

Créditos: **120 ECTS**

Acceso web: www.techtitute.com/escuela-de-negocios/grand-master-oficial-universitario/grand-master-oficial-universitario-mba-relaciones-laborales

Índice

01	02	03	04
Presentación del programa	¿Por qué estudiar en TECH?	Plan de estudios	Convalidación de asignaturas
<hr/>	<hr/>	<hr/>	<hr/>
<i>pág. 4</i>	<i>pág. 8</i>	<i>pág. 12</i>	<i>pág. 30</i>
05	06	07	08
Objetivos docentes	Salidas profesionales	Idiomas gratuitos	Metodología de estudio
<hr/>	<hr/>	<hr/>	<hr/>
<i>pág. 36</i>	<i>pág. 40</i>	<i>pág. 44</i>	<i>pág. 48</i>
	09	10	11
	Cuadro docente	Triple titulación	Homologación del título
	<hr/>	<hr/>	<hr/>
	<i>pág. 58</i>	<i>pág. 76</i>	<i>pág. 80</i>
		12	13
		Requisitos de acceso	Proceso de admisión
		<hr/>	<hr/>
		<i>pág. 86</i>	<i>pág. 88</i>

01

Presentación del programa

Las empresas buscan líderes que puedan gestionar de manera efectiva los recursos financieros, optimizar la cadena de suministro y fomentar la innovación para mantener la competitividad. Paralelamente, las Relaciones Laborales se centran en crear y mantener un ambiente de trabajo armonioso y productivo, esencial para la retención del talento y el cumplimiento de normativas laborales. En este sentido, la integración de ambas áreas es crucial: una gestión empresarial eficiente requiere de una estrategia de relaciones laborales sólida que garantice el bienestar y la motivación de los empleados. En este contexto, TECH proporciona un posgrado triple, incluyendo las últimas tendencias empresariales, así como las competencias en relaciones laborales. Asimismo, se ofrecerá una metodología innovadora 100% online.

Este es el momento, te estábamos esperando





“

*Tras este programa de triple titulación
100% online dominarás las últimas
tendencias en gestión de las Relaciones
Laborales y la dirección de empresas.
Capacítate ahora con TECH”*

Las Relaciones Laborales se han convertido en un aspecto crucial para los empresarios, especialmente en un contexto de transformación digital y cambio en las expectativas laborales. De hecho, la creciente demanda de flexibilidad laboral y la incorporación de tecnologías avanzadas están redefiniendo las dinámicas en el lugar de trabajo.

Así nace este Grand Master Oficial Universitario, que iniciará con una sólida introducción en liderazgo, ética y responsabilidad social, esenciales para cultivar un entorno de trabajo basado en principios éticos y prácticas responsables. Además, se desarrollarán habilidades para dirigir equipos y tomar decisiones estratégicas que alineen las metas corporativas con una gestión efectiva del talento.

Asimismo, se profundizará en aspectos clave del marco normativo y la administración de personal, abordando la legislación laboral y las políticas de seguridad social que regulan las relaciones laborales. Además, se tratarán temas de derecho laboral colectivo y de la protección social complementaria, permitiendo a los líderes implementar prácticas que garanticen la equidad y la legalidad en la gestión del capital humano.

Finalmente, se centrará en la adaptación a cambios organizacionales y situaciones laborales especiales, preparando a los expertos para manejar de manera efectiva el outsourcing, las relaciones con autónomos y la salud laboral. A su vez, adquirirán competencias para implementar estrategias de prevención y protección en el lugar de trabajo, desarrollando políticas de gestión del cambio que mantengan la estabilidad y la eficiencia organizacional en un entorno dinámico.

De este modo, TECH ha desarrollado un exhaustivo programa 100% online, adaptable a los horarios personales y laborales de los egresados, evitando problemáticas como el desplazamiento hasta un centro físico o el ajuste a un horario preestablecido. Adicionalmente, se basa en la revolucionaria metodología *Relearning*, consistente en la repetición de conceptos clave para una asimilación óptima de los contenidos.



“

Profundizarás en la administración de personal, gestionando el desempeño y la retribución de los empleados, así como la protección social complementaria, que reforzará el bienestar de tus trabajadores”

02

¿Por qué estudiar en TECH?

TECH es la mayor Universidad digital del mundo. Con un impresionante catálogo de más de 14.000 programas universitarios, disponibles en 11 idiomas, se posiciona como líder en empleabilidad, con una tasa de inserción laboral del 99%. Además, cuenta con un enorme claustro de más de 6.000 profesores de máximo prestigio internacional.

Te damos +

“

*Estudia en la mayor universidad digital
del mundo y asegura tu éxito profesional.
El futuro empieza en TECH”*

La mejor universidad online del mundo según FORBES

La prestigiosa revista Forbes, especializada en negocios y finanzas, ha destacado a TECH como «la mejor universidad online del mundo». Así lo han hecho constar recientemente en un artículo de su edición digital en el que se hacen eco del caso de éxito de esta institución, «gracias a la oferta académica que ofrece, la selección de su personal docente, y un método de aprendizaje innovador orientado a formar a los profesionales del futuro».

Forbes
Mejor universidad
online del mundo

Plan
de estudios
más completo

Los planes de estudio más completos del panorama universitario

TECH ofrece los planes de estudio más completos del panorama universitario, con temarios que abarcan conceptos fundamentales y, al mismo tiempo, los principales avances científicos en sus áreas científicas específicas. Asimismo, estos programas son actualizados continuamente para garantizar al alumnado la vanguardia académica y las competencias profesionales más demandadas. De esta forma, los títulos de la universidad proporcionan a sus egresados una significativa ventaja para impulsar sus carreras hacia el éxito.

El mejor claustro docente top internacional

El claustro docente de TECH está integrado por más de 6.000 profesores de máximo prestigio internacional. Catedráticos, investigadores y altos ejecutivos de multinacionales, entre los cuales se destacan Isaiah Covington, entrenador de rendimiento de los Boston Celtics; Magda Romanska, investigadora principal de MetaLAB de Harvard; Ignacio Wistuba, presidente del departamento de patología molecular traslacional del MD Anderson Cancer Center; o D.W Pine, director creativo de la revista TIME, entre otros.

Profesorado
TOP
Internacional



La metodología
más eficaz

Un método de aprendizaje único

TECH es la primera universidad que emplea el *Relearning* en todas sus titulaciones. Se trata de la mejor metodología de aprendizaje online, acreditada con certificaciones internacionales de calidad docente, dispuestas por agencias educativas de prestigio. Además, este disruptivo modelo académico se complementa con el "Método del Caso", configurando así una estrategia de docencia online única. También en ella se implementan recursos didácticos innovadores entre los que destacan vídeos en detalle, infografías y resúmenes interactivos.

La mayor universidad digital del mundo

TECH es la mayor universidad digital del mundo. Somos la mayor institución educativa, con el mejor y más amplio catálogo educativo digital, cien por cien online y abarcando la gran mayoría de áreas de conocimiento. Ofrecemos el mayor número de titulaciones propias, titulaciones oficiales de posgrado y de grado universitario del mundo. En total, más de 14.000 títulos universitarios, en once idiomas distintos, que nos convierten en la mayor institución educativa del mundo.

nº1
Mundial
Mayor universidad
online del mundo

La universidad online oficial de la NBA

TECH es la universidad online oficial de la NBA. Gracias a un acuerdo con la mayor liga de baloncesto, ofrece a sus alumnos programas universitarios exclusivos, así como una gran variedad de recursos educativos centrados en el negocio de la liga y otras áreas de la industria del deporte. Cada programa tiene un currículo de diseño único y cuenta con oradores invitados de excepción: profesionales con una distinguida trayectoria deportiva que ofrecerán su experiencia en los temas más relevantes.

Líderes en empleabilidad

TECH ha conseguido convertirse en la universidad líder en empleabilidad. El 99% de sus alumnos obtienen trabajo en el campo académico que ha estudiado, antes de completar un año luego de finalizar cualquiera de los programas de la universidad. Una cifra similar consigue mejorar su carrera profesional de forma inmediata. Todo ello gracias a una metodología de estudio que basa su eficacia en la adquisición de competencias prácticas, totalmente necesarias para el desarrollo profesional.



Google Partner Premier

El gigante tecnológico norteamericano ha otorgado a TECH la insignia Google Partner Premier. Este galardón, solo al alcance del 3% de las empresas del mundo, pone en valor la experiencia eficaz, flexible y adaptada que esta universidad proporciona al alumno. El reconocimiento no solo acredita el máximo rigor, rendimiento e inversión en las infraestructuras digitales de TECH, sino que también sitúa a esta universidad como una de las compañías tecnológicas más punteras del mundo.



La universidad mejor valorada por sus alumnos

Los alumnos han posicionado a TECH como la universidad mejor valorada del mundo en los principales portales de opinión, destacando su calificación más alta de 4,9 sobre 5, obtenida a partir de más de 1.000 reseñas. Estos resultados consolidan a TECH como la institución universitaria de referencia a nivel internacional, reflejando la excelencia y el impacto positivo de su modelo educativo.



03

Plan de estudios

El plan de estudios ha sido diseñado para equipar a los empresarios con una perspectiva integral y habilidades avanzadas en dos áreas clave de la gestión empresarial. En este sentido, se combinará la capacitación en administración estratégica, finanzas y Marketing con un enfoque profundo en la gestión de relaciones laborales, incluyendo aspectos como la resolución de conflictos, la gestión de Recursos Humanos y el cumplimiento normativo. De este modo, los profesionales podrán alinear las estrategias empresariales con las mejores prácticas en relaciones laborales, facilitando la creación de entornos de trabajo positivos y productivos.

*Un temario
completo y bien
desarrollado*



“

Desarrollarás habilidades clave para implementar prácticas innovadoras, que mejoren tanto el rendimiento organizacional como el bienestar de los empleados. ¡Con todas las garantías de calidad de TECH!”

El Grand Master Oficial Universitario MBA en Relaciones Laborales de TECH se distingue como un programa intensivo que prepara a los alumnos para afrontar retos y decisiones empresariales tanto a nivel nacional como internacional. Su contenido está pensado para favorecer el desarrollo de competencias directivas que permitan la toma de decisiones con un mayor rigor en entornos inciertos.

A lo largo de 2 años de estudio, el alumno analizará multitud de casos prácticos mediante el trabajo individual, logrando un aprendizaje de gran calidad que podrá aplicar, posteriormente, a su práctica diaria. Se trata, por tanto, de una auténtica inmersión en situaciones reales de negocio.

Además, se dominarán herramientas para liderar en un mercado globalizado y adaptarse a las nuevas demandas del trabajo, como la flexibilidad y la digitalización. Así, la integración de estos conocimientos permitirá a los egresados, no solo optimizar la eficiencia y rentabilidad de sus organizaciones, sino también gestionar eficazmente el capital humano, promoviendo una cultura organizacional que impulse el crecimiento y la sostenibilidad a largo plazo.

Así, este Grand Master Oficial Universitario MBA en Relaciones Laborales está compuesto por los siguientes contenidos:

Al concluir el programa, estarás equipados con una perspectiva holística y herramientas avanzadas para abordar desafíos empresariales complejos, construyendo equipos motivados y productivos.

Asignatura 1	Liderazgo, ética y responsabilidad social
Asignatura 2	Dirección estratégica y <i>Management</i> directivo
Asignatura 3	Dirección de personas y gestión del talento
Asignatura 4	Dirección económica-financiera
Asignatura 5	Dirección de operaciones y logística
Asignatura 6	Dirección de sistemas de información
Asignatura 7	Dirección Comercial, Marketing Estratégico y Comunicación Corporativa
Asignatura 8	Innovación y Dirección de Proyectos
Asignatura 9	<i>Management</i> Directivo
Asignatura 10	Trabajo Final de Máster (TFM)
Asignatura 11	Teoría de las Relaciones Laborales
Asignatura 12	Seguridad Social
Asignatura 13	Administración de Personal
Asignatura 14	Derecho del Trabajo
Asignatura 15	Derecho Laboral Colectivo
Asignatura 16	Gestión de Desempeño y Política Retributiva
Asignatura 17	Outsourcing, Autónomos y Relaciones Laborales Especiales
Asignatura 18	Salud Laboral, Protección y Prevención
Asignatura 19	Gestión del Cambio
Asignatura 20	Protección Social Complementaria y Acción Social en la Empresa

Trabajo Final de Máster

El TFM tendrá un enfoque teórico y/o práctico y su finalidad primordial será acreditar los conocimientos adquiridos a través de este programa universitario. Este ejercicio deberá estar orientado a propuestas innovadoras vinculadas a cuestiones de actualidad y relacionados a los contenidos abordados en la titulación. Además, todos los TFM serán realizados bajo la supervisión de un tutor académico, encargado de asesorar y planificar las diferentes etapas de desarrollo de este proyecto investigativo.

El TFM está dispuesto a mitad del plan de estudios para poder iniciar su desarrollo mientras se llevan a cabo el resto de las asignaturas específicas, permitiendo al estudiante compatibilizar ambas tareas y lograr finalizar el programa en el plazo de 2 años.

“Ampliarás tus habilidades metodológicas e investigativas a través del desarrollo de un Trabajo Final de Máster”

Asignatura 1

Liderazgo, Ética y Responsabilidad Social

1.1. Globalización y Gobernanza

- 1.1.1. Gobernanza y Gobierno Corporativo
- 1.1.2. Fundamentos del Gobierno Corporativo en las empresas
- 1.1.3. El Rol del Consejo de Administración en el marco del Gobierno Corporativo

1.2. Liderazgo

- 1.2.1. Liderazgo. Una aproximación conceptual
- 1.2.2. Liderazgo en las empresas
- 1.2.3. La importancia del líder en la dirección de empresas

1.3. Cross Cultural Management

- 1.3.1. Concepto de *Cross Cultural Management*
- 1.3.2. Aportaciones al Conocimiento de Culturas Nacionales
- 1.3.3. Gestión de la Diversidad

1.4. Desarrollo directivo y liderazgo

- 1.4.1. Concepto de Desarrollo Directivo
- 1.4.2. Concepto de Liderazgo
- 1.4.3. Teorías del Liderazgo
- 1.4.4. Estilos de Liderazgo
- 1.4.5. La inteligencia en el Liderazgo
- 1.4.6. Los desafíos del líder en la actualidad

1.5. Ética empresarial

- 1.5.1. Ética y Moral
- 1.5.2. Ética Empresarial
- 1.5.3. Liderazgo y ética en las empresas

1.6. Sostenibilidad

- 1.6.1. Sostenibilidad y desarrollo sostenible
- 1.6.2. Agenda 2030
- 1.6.3. Las empresas sostenibles

1.7. Responsabilidad Social de la Empresa

- 1.7.1. Dimensión internacional de la Responsabilidad Social de las Empresas
- 1.7.2. Implementación de la Responsabilidad Social de la Empresa
- 1.7.3. Impacto y medición de la Responsabilidad Social de la Empresa

1.8. Sistemas y herramientas de Gestión responsable

- 1.8.1. RSC: La responsabilidad social corporativa
- 1.8.2. Aspectos esenciales para implantar una estrategia de gestión responsable
- 1.8.3. Pasos para la implantación de un sistema de gestión de responsabilidad social corporativa
- 1.8.4. Herramientas y estándares de la RSC

1.9. Multinacionales y derechos humanos

- 1.9.1. Globalización, empresas multinacionales y derechos humanos
- 1.9.2. Empresas multinacionales frente al derecho internacional
- 1.9.3. Instrumentos jurídicos para multinacionales en materia de derechos humanos

1.10. Entorno legal y Corporate Governance

- 1.10.1. Normas internacionales de importación y exportación
- 1.10.2. Propiedad intelectual e industrial
- 1.10.3. Derecho Internacional del Trabajo

Asignatura 2

Dirección estratégica y Management Directivo

2.1. Análisis y diseño organizacional

- 2.1.1. Marco Conceptual
- 2.1.2. Factores clave en el diseño organizacional
- 2.1.3. Modelos básicos de organizaciones
- 2.1.4. Diseño organizacional: tipologías

2.2. Estrategia Corporativa

- 2.2.1. Estrategia corporativa competitiva
- 2.2.2. Estrategias de Crecimiento: tipologías
- 2.2.3. Marco conceptual

2.3. Planificación y Formulación Estratégica

- 2.3.1. Marco Conceptual
- 2.3.2. Elementos de la Planificación Estratégica
- 2.3.3. Formulación Estratégica: Proceso de la Planificación Estratégica

2.4. Pensamiento estratégico

- 2.4.1. La empresa como un sistema
- 2.4.2. Concepto de organización

2.5. Diagnóstico Financiero

- 2.5.1. Concepto de Diagnóstico Financiero
- 2.5.2. Etapas del Diagnóstico Financiero
- 2.5.3. Métodos de Evaluación para el Diagnóstico Financiero

2.6. Planificación y Estrategia

- 2.6.1. El Plan de una Estrategia
- 2.6.2. Posicionamiento Estratégico
- 2.6.3. La Estrategia en la Empresa

2.7. Modelos y Patrones Estratégicos

- 2.7.1. Marco Conceptual
- 2.7.2. Modelos Estratégicos
- 2.7.3. Patrones Estratégicos: Las Cinco P's de la Estrategia

2.8. Estrategia Competitiva

- 2.8.1. La Ventaja Competitiva
- 2.8.2. Elección de una Estrategia Competitiva
- 2.8.3. Estrategias según el Modelo del Reloj Estratégico
- 2.8.4. Tipos de Estrategias según el ciclo de vida del sector industrial

2.9. Dirección Estratégica

- 2.9.1. El concepto de Estrategia
- 2.9.2. El proceso de dirección estratégica
- 2.9.3. Enfoques de la dirección estratégica

2.10. Implementación de la Estrategia

- 2.10.1. Sistemas de Indicadores y Enfoque por Procesos
- 2.10.2. Mapa Estratégico
- 2.10.3. Alineamiento Estratégico

2.11. Management Directivo

- 2.11.1. Marco conceptual del *Management Directivo*
- 2.11.2. *Management Directivo*. El Rol del Consejo de Administración y herramientas de gestión corporativas

2.12. Comunicación Estratégica

- 2.12.1. Comunicación interpersonal
- 2.12.2. Habilidades comunicativas e influencia
- 2.12.3. La comunicación interna
- 2.12.4. Barreras para la comunicación empresarial

Asignatura 3**Dirección de personas y gestión del talento****3.1. Comportamiento Organizacional**

- 3.1.1. Comportamiento Organizacional. Marco Conceptual
- 3.1.2. Principales factores del comportamiento organizacional

3.2. Las personas en las organizaciones

- 3.2.1. Calidad de vida laboral y bienestar psicológico
- 3.2.2. Equipos de trabajo y la dirección de reuniones
- 3.2.3. Coaching y gestión de equipos
- 3.2.4. Gestión de la igualdad y diversidad

3.3. Dirección Estratégica de personas

- 3.3.1. Dirección Estratégica y recursos humanos
- 3.3.2. Dirección estratégica de personas

3.4. Evolución de los Recursos. Una visión integrada

- 3.4.1. La importancia de RR. HH.
- 3.4.2. Un nuevo entorno para la gestión y dirección de personas
- 3.4.3. Dirección estratégica de RR. HH.

3.5. Selección, dinámicas de grupo y reclutamiento de RRHH

- 3.5.1. Aproximación al reclutamiento y la selección
- 3.5.2. El reclutamiento
- 3.5.3. El proceso de selección

3.6. Gestión de recursos humanos por competencias

- 3.6.1. Análisis del potencial
- 3.6.2. Política de retribución
- 3.6.3. Planes de carrera/sucesión

3.7. Evaluación del rendimiento y gestión del desempeño

- 3.7.1. La gestión del rendimiento
- 3.7.2. Gestión del desempeño: objetivos y proceso

3.8. Gestión de la formación

- 3.8.1. Las teorías del aprendizaje
- 3.8.2. Detección y retención del talento
- 3.8.3. Gamificación y la gestión del talento
- 3.8.4. La formación y la obsolescencia profesional

3.9. Gestión del talento

- 3.9.1. Claves para la gestión positiva
- 3.9.2. Origen conceptual del talento y su implicación en la empresa
- 3.9.3. Mapa del talento en la organización
- 3.9.4. Coste y valor añadido

3.10. Innovación en gestión del talento y las personas

- 3.10.1. Modelos de gestión el talento estratégico
- 3.10.2. Identificación, formación y desarrollo del talento
- 3.10.3. Fidelización y retención
- 3.10.4. Proactividad e innovación

3.11. Motivación

- 3.11.1. La naturaleza de la motivación
- 3.11.2. La teoría de las expectativas
- 3.11.3. Teorías de las necesidades
- 3.11.4. Motivación y compensación económica

3.12. Employer Branding

- 3.12.1. Employer branding en RR. HH
- 3.12.2. Personal Branding para profesionales de RR. HH

3.13. Desarrollo de equipos de alto desempeño

- 3.13.1. Los equipos de alto desempeño: los equipos autogestionados
- 3.13.2. Metodologías de gestión de equipos autogestionados de alto desempeño

3.14. Desarrollo competencial directivo

- 3.14.1. ¿Qué son las competencias directivas?
- 3.14.2. Elementos de las competencias
- 3.14.3. Conocimiento
- 3.14.4. Habilidades de dirección
- 3.14.5. Actitudes y valores en los directivos
- 3.14.6. Habilidades directivas

3.15. Gestión del tiempo

- 3.15.1. Beneficios
- 3.15.2. ¿Cuáles pueden ser las causas de una mala gestión del tiempo?
- 3.15.3. Tiempo
- 3.15.4. Las ilusiones del tiempo
- 3.15.5. Atención y memoria
- 3.15.6. Estado mental
- 3.15.7. Gestión del tiempo
- 3.15.8. Proactividad
- 3.15.9. Tener claro el objetivo
- 3.15.10. Orden
- 3.15.11. Planificación

3.16. Gestión del cambio

- 3.16.1. Gestión del cambio
- 3.16.2. Tipo de procesos de gestión del cambio
- 3.16.3. Etapas o fases en la gestión del cambio

3.17. Negociación y gestión de conflictos

- 3.17.1. Negociación
- 3.17.2. Gestión de Conflictos
- 3.17.3. Gestión de Crisis

3.18. Comunicación directiva

- 3.18.1. Comunicación interna y externa en el ámbito empresarial
- 3.18.2. Departamentos de Comunicación
- 3.18.3. El responsable de comunicación de la empresa. El perfil del Dircom

3.19. Gestión de Recursos Humanos y equipos PRL

- 3.19.1. Gestión de recursos humanos y equipos
- 3.19.2. Prevención de riesgos laborales

3.20. Productividad, atracción, retención y activación del talento

- 3.20.1. La productividad
- 3.20.2. Palancas de atracción y retención de talento

3.21. Compensación monetaria vs. No monetaria

- 3.21.1. Compensación monetaria vs. No monetaria
- 3.21.2. Modelos de bandas salariales
- 3.21.3. Modelos de compensación No monetaria
- 3.21.4. Modelo de trabajo
- 3.21.5. Comunidad corporativa
- 3.21.6. Imagen de la empresa
- 3.21.7. Salario emocional

3.22. Innovación en gestión del talento y las personas

- 3.22.1. Innovación en las Organizaciones
- 3.22.2. Nuevos retos del departamento de Recursos Humanos
- 3.22.3. Gestión de la Innovación
- 3.22.4. Herramientas para la Innovación

3.23. Gestión del conocimiento y del talento

- 3.23.1. Gestión del conocimiento y del talento
- 3.23.2. Implementación de la gestión del conocimiento

3.24. Transformación de los recursos humanos en la era digital

- 3.24.1. El contexto socioeconómico
- 3.24.2. Nuevas formas de organización empresarial
- 3.24.3. Nuevas metodologías

Asignatura 4

Dirección económico-financiera

4.1. Entorno Económico

- 4.1.1. Entorno macroeconómico y el sistema financiero nacional
- 4.1.2. Instituciones financieras
- 4.1.3. Mercados financieros
- 4.1.4. Activos financieros
- 4.1.5. Otros entes del sector financiero

4.2. La financiación de la empresa

- 4.2.1. Fuentes de financiación
- 4.2.2. Tipos de costes de financiación

4.3. Contabilidad Directiva

- 4.3.1. Conceptos básicos
- 4.3.2. El Activo de la empresa
- 4.3.3. El Pasivo de la empresa
- 4.3.4. El Patrimonio Neto de la empresa
- 4.3.5. La Cuenta de Resultados

4.4. De la contabilidad general a la contabilidad de costes

- 4.4.1. Elementos del cálculo de costes
- 4.4.2. El gasto en contabilidad general y en contabilidad de costes
- 4.4.3. Clasificación de los costes

4.5. Sistemas de información y Business Intelligence

- 4.5.1. Fundamentos y clasificación
- 4.5.2. Fases y métodos de reparto de costes
- 4.5.3. Elección de centro de costes y efecto

4.6. Presupuesto y Control de Gestión

- 4.6.1. El modelo presupuestario
- 4.6.2. El Presupuesto de Capital
- 4.6.3. La Presupuesto de Explotación
- 4.6.4. El Presupuesto de Tesorería
- 4.6.5. Seguimiento del Presupuesto

4.7. Gestión de tesorería

- 4.7.1. Fondo de Maniobra Contable y Fondo de Maniobra Necesario
- 4.7.2. Cálculo de Necesidades Operativas de Fondos
- 4.7.3. *Credit management*

4.8. Responsabilidad fiscal de las empresas

- 4.8.1. Conceptos tributarios básicos
- 4.8.2. El impuesto de sociedades
- 4.8.3. El impuesto sobre el valor añadido
- 4.8.4. Otros impuestos relacionados con la actividad mercantil
- 4.8.5. La empresa como facilitador de la labor del Estado

4.9. Sistemas de control de las empresas

- 4.9.1. Análisis de los estados financieros
- 4.9.2. El Balance de la empresa
- 4.9.3. La Cuenta de Pérdidas y Ganancias
- 4.9.4. El Estado de Flujos de Efectivo
- 4.9.5. Análisis de Ratios

4.10. Dirección Financiera

- 4.10.1. Las decisiones financieras de la empresa
- 4.10.2. El departamento financiero
- 4.10.3. Excedentes de tesorería
- 4.10.4. Riesgos asociados a la dirección financiera
- 4.10.5. Gestión de riesgos de la dirección financiera

4.11. Planificación Financiera

- 4.11.1. Definición de la planificación financiera
- 4.11.2. Acciones a efectuar en la planificación financiera
- 4.11.3. Creación y establecimiento de la estrategia empresarial
- 4.11.4. El cuadro *Cash Flow*
- 4.11.5. El cuadro de circulante

4.12. Estrategia Financiera Corporativa

- 4.12.1. Estrategia corporativa y fuentes de financiación
- 4.12.2. Productos financieros de financiación empresarial

4.13. Contexto Macroeconómico

- 4.13.1. Contexto macroeconómico
- 4.13.2. Indicadores económicos relevantes
- 4.13.3. Mecanismos para el control de magnitudes macroeconómicas
- 4.13.4. Los ciclos económicos

4.14. Financiación Estratégica

- 4.14.1. La autofinanciación
- 4.14.2. Ampliación de fondos propios
- 4.14.3. Recursos Híbridos
- 4.14.4. Financiación a través de intermediarios

4.15. Mercados monetarios y de capitales

- 4.15.1. El Mercado Monetario
- 4.15.2. El Mercado de Renta Fija
- 4.15.3. El Mercado de Renta Variable
- 4.15.4. El Mercado de Divisas
- 4.15.5. El Mercado de Derivados

4.16. Análisis y planificación financiera

- 4.16.1. Análisis del Balance de Situación
- 4.16.2. Análisis de la Cuenta de Resultados
- 4.16.3. Análisis de la Rentabilidad

4.17. Análisis y resolución de casos/ problemas

- 4.17.1. Información financiera de Industria de Diseño y Textil, S.A. (INDITEX)

Asignatura 5

Dirección de operaciones y logística

5.1. Dirección y Gestión de Operaciones

- 5.1.1. La función de las operaciones
- 5.1.2. El impacto de las operaciones en la gestión de las empresas
- 5.1.3. Introducción a la estrategia de Operaciones
- 5.1.4. La dirección de Operaciones

5.2. Organización industrial y logística

- 5.2.1. Departamento de Organización Industrial
- 5.2.2. Departamento de Logística

5.3. Estructura y tipos de producción (MTS, MTO, ATO, ETO, etc.)

- 5.3.1. Sistema de producción
- 5.3.2. Estrategia de producción
- 5.3.3. Sistema de gestión de inventario
- 5.3.4. Indicadores de producción

5.4. Estructura y tipos de aprovisionamiento

- 5.4.1. Función del aprovisionamiento
- 5.4.2. Gestión de aprovisionamiento
- 5.4.3. Tipos de compras
- 5.4.4. Gestión de compras de una empresa de forma eficiente
- 5.4.5. Etapas del proceso de decisión de la compra

5.5. Control económico de compras

- 5.5.1. Influencia económica de las compras
- 5.5.2. Centro de costes
- 5.5.3. Presupuestación
- 5.5.4. Presupuestación vs. gasto real
- 5.5.5. Herramientas de control presupuestario

5.6. Control de las operaciones de almacén

- 5.6.1. Control de inventario
- 5.6.2. Sistema de ubicación
- 5.6.3. Técnicas de gestión de stock
- 5.6.4. Sistema de almacenamiento

5.7. Gestión estratégica de compras

- 5.7.1. Estrategia empresarial
- 5.7.2. Planeación estratégica
- 5.7.3. Estrategia de compras

5.8. Tipologías de la Cadena de Suministro (SCM)

- 5.8.1. Cadena de suministro
- 5.8.2. Beneficios de la gestión de la cadena suministro
- 5.8.3. Gestión logística en la cadena de suministro

5.9. Supply Chain management

- 5.9.1. Concepto de Gestión de la Cadena de Suministro (SCM)
- 5.9.2. Costes y eficiencia de la cadena de operaciones
- 5.9.3. Patrones de Demanda
- 5.9.4. La estrategia de operaciones y el cambio

5.10. Interacciones de la SCM con todas las áreas

- 5.10.1. Interacción de la cadena de suministro
- 5.10.2. Interacción de la cadena de suministro. Integración por partes
- 5.10.3. Problemas de integración de la cadena de suministro
- 5.10.4. Cadena de suministro 4.0

5.11. Costes de la logística

- 5.11.1. Costes logísticos
- 5.11.2. Problemas de los costes logísticos
- 5.11.3. Optimización de costes logísticos

5.12. Rentabilidad y eficiencia de las cadenas logísticas: KPIS

- 5.12.1. Cadena logística
- 5.12.2. Rentabilidad y eficiencia de la cadena logística
- 5.12.3. Indicadores de rentabilidad y eficiencia de la cadena logística

5.13. Gestión de procesos

- 5.13.1. La gestión de procesos
- 5.13.2. Enfoque basado en procesos: mapa de procesos
- 5.13.3. Mejoras en la gestión de procesos

5.14. Distribución y logística de transportes

- 5.14.1. Distribución en la cadena de suministro
- 5.14.2. Logística de Transportes
- 5.14.3. Sistemas de Información Geográfica como soporte a la Logística

5.15. Logística y clientes

- 5.15.1. Análisis de Demanda
- 5.15.2. Previsión de Demanda y Ventas
- 5.15.3. Planificación de Ventas y Operaciones
- 5.15.4. Planeamiento participativo, pronóstico y reabastecimiento (CPFR)

5.16. Logística internacional

- 5.16.1. Procesos de exportación e importación
- 5.16.2. Aduanas
- 5.16.3. Formas y Medios de Pago Internacionales
- 5.16.4. Plataformas logísticas a nivel internacional

5.17. Outsourcing de operaciones

- 5.17.1. Gestión de operaciones y Outsourcing
- 5.17.2. Implantación del outsourcing en entornos logísticos

5.18. Competitividad en operaciones

- 5.18.1. Gestión de Operaciones
- 5.18.2. Competitividad operacional
- 5.18.3. Estrategia de Operaciones y ventajas competitivas

5.19. Gestión de la calidad

- 5.19.1. Cliente interno y cliente externo
- 5.19.2. Los costes de calidad
- 5.19.3. La mejora continua y la filosofía de Deming

Asignatura 6

Dirección de sistemas de información

6.1. Entornos tecnológicos

- 6.1.1. Tecnología y globalización
- 6.1.2. Entorno económico y tecnología
- 6.1.3. Entorno tecnológico y su impacto en las empresas

6.2. Sistemas y tecnologías de la información en la empresa

- 6.2.1. Evolución del modelo de IT
- 6.2.2. Organización y departamento IT
- 6.2.3. Tecnologías de la información y entorno económico

6.3. Estrategia corporativa y estrategia tecnológica

- 6.3.1. Creación de valor para clientes y accionistas
- 6.3.2. Decisiones estratégicas de SI/TI
- 6.3.3. Estrategia corporativa vs. estrategia tecnológica y digital

6.4. Dirección de Sistemas de Información

- 6.4.1. Gobierno Corporativo de la tecnología y los sistemas de información
- 6.4.2. Dirección de los sistemas de información en las empresas
- 6.4.3. Directivos expertos en sistemas de información: roles y funciones

6.5. Planificación estratégica de Sistemas de Información

- 6.5.1. Sistemas de información y estrategia corporativa
- 6.5.2. Planificación estratégica de los sistemas de información
- 6.5.3. Fases de la planificación estratégica de los sistemas de información

6.6. Sistemas de información para la toma de decisiones

- 6.6.1. *Business intelligence*
- 6.6.2. *Data Warehouse*
- 6.6.3. BSC o Cuadro de mando Integral

6.7. Explorando la información

- 6.7.1. SQL: bases de datos relacionales. Conceptos básicos
- 6.7.2. Redes y comunicaciones
- 6.7.3. Sistema operacional: modelos de datos normalizados
- 6.7.4. Sistema estratégico: OLAP, modelo multidimensional y *dashboards* gráfico
- 6.7.5. Análisis estratégico de BBDD y composición de informes

6.8. Business Intelligence empresarial

- 6.8.1. El mundo del dato
- 6.8.2. Conceptos relevantes
- 6.8.3. Principales características
- 6.8.4. Soluciones en el mercado actual
- 6.8.5. Arquitectura global de una solución BI
- 6.8.6. Ciberseguridad en BI y Data Science

6.9. Nuevo concepto empresarial

- 6.9.1. ¿Por qué BI?
- 6.9.2. Obtención de la información
- 6.9.3. BI en los distintos departamentos de la empresa
- 6.9.4. Razones para invertir en BI

6.10. Herramientas y soluciones BI

- 6.10.1. ¿Cómo elegir la mejor herramienta?
- 6.10.2. Microsoft Power BI, MicroStrategy y Tableau
- 6.10.3. SAP BI, SAS BI y Qlikview
- 6.10.4. Prometeus

6.11. Planificación y dirección Proyecto BI

- 6.11.1. Primeros pasos para definir un proyecto de BI
- 6.11.2. Solución BI para la empresa
- 6.11.3. Toma de requisitos y objetivos

6.12. Aplicaciones de gestión corporativa

- 6.12.1. Sistemas de información y gestión corporativa
- 6.12.2. Aplicaciones para la gestión corporativa
- 6.12.3. Sistemas *Enterprise Resource Planning* o ERP

6.13. Transformación Digital

- 6.13.1. Marco conceptual de la transformación digital
- 6.13.2. Transformación digital; elementos clave, beneficios e inconvenientes
- 6.13.3. Transformación digital en las empresas

6.14. Tecnologías y tendencias

- 6.14.1. Principales tendencias en el ámbito de la tecnología que están cambiando los modelos de negocio
- 6.14.2. Análisis de las principales tecnologías emergentes

6.15. Outsourcing de TI

- 6.15.1. Marco conceptual del *outsourcing*
- 6.15.2. Outsourcing de TI y su impacto en los negocios
- 6.15.3. Claves para implementar proyectos corporativos de outsourcing de TI

Asignatura 7

Gestión Comercial, Marketing Estratégico y Comunicación Corporativa

7.1. Dirección comercial

- 7.1.1. Marco conceptual de la dirección comercial
- 7.1.2. Estrategia y planificación comercial
- 7.1.3. El rol de los directores comerciales

7.2. Marketing

- 7.2.1. Concepto de Marketing
- 7.2.2. Elementos básicos del marketing
- 7.2.3. Actividades de marketing de la empresa

7.3. Gestión Estratégica del Marketing

- 7.3.1. Concepto de Marketing estratégico
- 7.3.2. Concepto de planificación estratégica de marketing
- 7.3.3. Etapas del proceso de planificación estratégica de marketing

7.4. Marketing digital y comercio electrónico

- 7.4.1. Objetivos del Marketing digital y comercio electrónico
- 7.4.2. Marketing Digital y medios que emplea
- 7.4.3. Comercio electrónico. Contexto general
- 7.4.4. Categorías del comercio electrónico
- 7.4.5. Ventajas y desventajas del *Ecommerce* frente al comercio tradicional

7.5. Managing digital business

- 7.5.1. Estrategia competitiva ante la creciente digitalización de los medios

- 7.5.2. Diseño y creación de un plan de Marketing Digital
- 7.5.3. Análisis del ROI en un plan de Marketing Digital

7.6. Marketing digital para reforzar la marca

- 7.6.1. Estrategias online para mejorar la reputación de tu marca
- 7.6.2. *Branded Content & Storytelling*

7.7. Estrategia de Marketing Digital

- 7.7.1. Definir la estrategia del Marketing Digital
- 7.7.2. Herramientas de la estrategia de Marketing Digital

7.8. Marketing digital para captar y fidelizar clientes

- 7.8.1. Estrategias de fidelización y vinculación a través de Internet
- 7.8.2. *Visitor Relationship Management*
- 7.8.3. Hipersgmentación

7.9. Gestión de campañas digitales

- 7.9.1. ¿Qué es una campaña de publicidad digital?
- 7.9.2. Pasos para lanzar una campaña de marketing online
- 7.9.3. Errores de las campañas de publicidad digital

7.10. Plan de marketing online

- 7.10.1. ¿Qué es un plan de Marketing Online?
- 7.10.2. Pasos para crear un plan de Marketing Online
- 7.10.3. Ventajas de disponer un plan de Marketing Online

7.11. Blended marketing

- 7.11.1. ¿Qué es el *Blended Marketing*?
- 7.11.2. Diferencias entre Marketing Online y Offline
- 7.11.3. Aspectos a tener en cuenta en la estrategia de *Blended Marketing*

- 7.11.4. Características de una estrategia de *Blended Marketing*
- 7.11.5. Recomendaciones en *Blended Marketing*
- 7.11.6. Beneficios del *Blended Marketing*

7.12. Estrategia de ventas

- 7.12.1. Estrategia de ventas
- 7.12.2. Métodos de ventas

7.13. Comunicación Corporativa

- 7.13.1. Concepto
- 7.13.2. Importancia de la comunicación en la organización
- 7.13.3. Tipo de la comunicación en la organización
- 7.13.4. Funciones de la comunicación en la organización
- 7.13.5. Elementos de la comunicación
- 7.13.6. Problemas de la comunicación
- 7.13.7. Escenarios de la comunicación

7.14. Estrategia de Comunicación Corporativa

- 7.14.1. Programas de motivación, acción social, participación y entrenamiento con RR. HH.
- 7.14.2. Instrumentos y soportes de comunicación interna
- 7.14.3. El plan de comunicación interna

7.15. Comunicación y reputación digital

- 7.15.1. Reputación online
- 7.15.2. ¿Cómo medir la reputación digital?
- 7.15.3. Herramientas de reputación online
- 7.15.4. Informe de reputación online
- 7.15.5. *Branding* online

7.16. Publicidad

- 7.16.1. Antecedentes históricos de la Publicidad
- 7.16.2. Marco conceptual de la Publicidad; principios, concepto de briefing y posicionamiento

- 7.16.3. Agencias de publicidad, agencias de medios y profesionales de la publicidad
- 7.16.4. Importancia de la publicidad en los negocios
- 7.16.5. Tendencias y retos de la publicidad

7.17. Desarrollo del plan de Marketing

- 7.17.1. Concepto del Plan de Marketing
- 7.17.2. Análisis y Diagnostico de la Situación
- 7.17.3. Decisiones Estratégicas de Marketing
- 7.17.4. Decisiones Operativas de Marketing

7.18. Estrategias de promoción y *Merchandising*

- 7.18.1. Comunicación de Marketing Integrada
- 7.18.2. Plan de Comunicación Publicitaria
- 7.18.3. El *Merchandising* como técnica de Comunicación

7.19. Planificación de medios

- 7.19.1. Origen y evolución de la planificación de medios
- 7.19.2. Medios de comunicación
- 7.19.3. Plan de medios

7.20. Fundamentos de la dirección comercial

- 7.20.1. La función de la Dirección Comercial
- 7.20.2. Sistemas de análisis de la situación competitiva comercial empresa/mercado
- 7.20.3. Sistemas de planificación comercial de la empresa
- 7.20.4. Principales estrategias competitivas

7.21. Negociación comercial

- 7.21.1. Negociación comercial
- 7.21.2. Las cuestiones psicológicas de la negociación
- 7.21.3. Principales métodos de negociación
- 7.21.4. El proceso negociador

7.22. Toma de decisiones en gestión comercial

- 7.22.1. Estrategia comercial y estrategia competitiva
- 7.22.2. Modelos de toma de decisiones
- 7.22.3. Analíticas y herramientas para la toma de decisiones
- 7.22.4. Comportamiento humano en la toma de decisiones

7.23. Dirección y gestión de la red de ventas

- 7.23.1. *Sales Management*. Dirección de ventas
- 7.23.2. Redes al servicio de la actividad comercial
- 7.23.3. Políticas de selección y formación de vendedores
- 7.23.4. Sistemas de remuneración de las redes comercial propias y externas
- 7.23.5. Gestión del proceso comercial. Control y asistencia a la labor de los comerciales basándose en la información

7.24. Implementación de la función comercial

- 7.24.1. Contratación de comerciales propios y agentes comerciales
- 7.24.2. Control de la actividad comercial
- 7.24.3. El código deontológico del personal comercial
- 7.24.4. Cumplimiento normativo
- 7.24.5. Normas comerciales de conducta generalmente aceptadas

7.25. Gestión de cuentas clave

- 7.25.1. Concepto de la Gestión de Cuentas Clave
- 7.25.2. El *Key Account Manager*
- 7.25.3. Estrategia de la Gestión de Cuentas Clave

7.26. Gestión financiera y presupuestaria

- 7.26.1. El umbral de rentabilidad
- 7.26.2. El presupuesto de ventas. Control de gestión y del plan anual de ventas
- 7.26.3. Impacto financiero de las decisiones estratégicas comerciales
- 7.26.4. Gestión del ciclo, rotaciones, rentabilidad y liquidez
- 7.26.5. Cuenta de resultados

Asignatura 8

Innovación y Dirección de Proyectos

8.1. Innovación

- 8.1.1. Introducción a la innovación
- 8.1.2. Innovación en el ecosistema empresarial
- 8.1.3. Instrumentos y herramientas para el proceso de innovación empresarial

8.2. Estrategia de Innovación

- 8.2.1. Inteligencia estratégica e innovación
- 8.2.2. Estrategia de innovación

8.3. *Project Management* para *Startups*

- 8.3.1. Concepto de *startup*
- 8.3.2. Filosofía *Lean Startup*
- 8.3.3. Etapas del desarrollo de una *startup*
- 8.3.4. El rol de un gestor de proyectos en una *startup*

8.4. Diseño y validación del modelo de negocio

- 8.4.1. Marco conceptual de un modelo de negocio
- 8.4.2. Diseño validación de modelos de negocio

8.5. Dirección y Gestión de Proyectos

- 8.5.1. Dirección y Gestión de proyectos: identificación de oportunidades para desarrollar proyectos corporativos de innovación
- 8.5.2. Principales etapas o fases de la dirección y gestión de proyectos de innovación

8.6. Gestión del cambio en proyectos: gestión de la formación

- 8.6.1. Concepto de Gestión del Cambio
- 8.6.2. El Proceso de Gestión del Cambio
- 8.6.3. La implementación del cambio

8.7. Gestión de la comunicación de proyectos

- 8.7.1. Gestión de las comunicaciones del proyecto
- 8.7.2. Conceptos clave para la gestión de las comunicaciones
- 8.7.3. Tendencias emergentes
- 8.7.4. Adaptaciones al equipo
- 8.7.5. Planificar la gestión de las comunicaciones
- 8.7.6. Gestionar las comunicaciones
- 8.7.7. Monitorear las comunicaciones

8.8. Metodologías tradicionales e innovadoras

- 8.8.1. Metodologías innovadoras
- 8.8.2. Principios básicos del Scrum
- 8.8.3. Diferencias entre los aspectos principales del Scrum y las metodologías tradicionales

8.9. Creación de una startup

- 8.9.1. Creación de una startup
- 8.9.2. Organización y cultura
- 8.9.3. Los diez principales motivos por los cuales fracasan las startups
- 8.9.4. Aspectos legales

8.10. Planificación de la gestión de riesgos en los proyectos

- 8.10.1. Planificar riesgos
- 8.10.2. Elementos para crear un plan de gestión de riesgos
- 8.10.3. Herramientas para crear un plan de gestión de riesgos
- 8.10.4. Contenido del plan de gestión de riesgos

Asignatura 9

Management Directivo

9.1. General Management

- 9.1.1. Concepto de General Management
- 9.1.2. La acción del Manager General
- 9.1.3. El Director General y sus funciones
- 9.1.4. Transformación del trabajo de la Dirección

9.2. El directivo y sus funciones. La cultura organizacional y sus enfoques

- 9.2.1. El directivo y sus funciones. La cultura organizacional y sus enfoques

9.3. Dirección de operaciones

- 9.3.1. Importancia de la dirección
- 9.3.2. La cadena de valor
- 9.3.3. Gestión de calidad

9.4. Oratoria y formación de portavoces

- 9.4.1. Comunicación interpersonal
- 9.4.2. Habilidades comunicativas e influencia
- 9.4.3. Barreras en la comunicación

9.5. Herramientas de comunicaciones personales y organizacional

- 9.5.1. La comunicación interpersonal
- 9.5.2. Herramientas de la comunicación interpersonal
- 9.5.3. La comunicación en la organización
- 9.5.4. Herramientas en la organización

9.6. Comunicación en situaciones de crisis

- 9.6.1. Crisis
- 9.6.2. Fases de la crisis
- 9.6.3. Mensajes: contenidos y momentos

9.7. Preparación de un plan de crisis

- 9.7.1. Análisis de posibles problemas
- 9.7.2. Planificación
- 9.7.3. Adecuación del personal

9.8. Inteligencia emocional

- 9.8.1. Inteligencia emocional y comunicación
- 9.8.2. Asertividad, empatía y escucha activa
- 9.8.3. Autoestima y comunicación emocional

9.9. Branding Personal

- 9.9.1. Estrategias para desarrollar la marca personal
- 9.9.2. Leyes del branding personal
- 9.9.3. Herramientas de la construcción de marcas personales

9.10. Liderazgo y gestión de equipos

- 9.10.1. Liderazgo y estilos de liderazgo
- 9.10.2. Capacidades y desafíos del Líder
- 9.10.3. Gestión de Procesos de Cambio
- 9.10.4. Gestión de Equipos Multiculturales

Asignatura 10

Trabajo Final de Máster (TFM)

Asignatura 11

Teoría de las relaciones laborales

11.1. Historia de las Relaciones Laborales

- 11.1.1. Marco conceptual y definición. (conceptos básicos de empleo, trabajo)
- 11.1.2. Evolución histórica de las relaciones laborales
- 11.1.3. La sociedad del conocimiento en el S.XXI

11.2. Evolución de las formas de trabajo

- 11.2.1. Las relaciones laborales y los mercados de trabajo
- 11.2.2. La teoría de la segmentación del mercado de trabajo y sus prácticas

11.3. Socialismo – Comunismo en las relaciones laborales

- 11.3.1. Marco conceptual del socialismo y del comunismo
- 11.3.2. Breve descripción histórica
- 11.3.3. Las relaciones laborales bajo el marco político comunista
- 11.3.4. Las relaciones laborales bajo el marco político del socialismo

11.4. Liberalismo- Capitalismo en las relaciones laborales

- 11.4.1. Concepto de liberalismo versus capitalismo
- 11.4.2. El capitalismo a lo largo de la historia de la economía
- 11.4.3. Las relaciones laborales bajo el prisma del capitalismo económico

11.5. Derecho sindical

- 11.5.1. El sindicalismo
- 11.5.2. Fundamentos del Derecho Sindical
- 11.5.3. El papel de la negociación colectiva

11.6. Representación de los trabajadores

- 11.6.1. Concepto
- 11.6.2. Marco regulador
- 11.6.3. Negociación

11.7. La intervención estatal en las relaciones laborales

- 11.7.1. Marco histórico
- 11.7.2. La intervención pública en la configuración de las relaciones laborales individuales
- 11.7.3. Contratos laborales, jornadas laborales, salario y prestaciones

11.8. Institucionalismo y Pluralismo

- 11.8.1. Conceptualización y encuadre dentro de las teorías del estado
- 11.8.2. El institucionalismo
- 11.8.3. El pluralismo

11.9. Corporativismo

- 11.9.1. Conceptualización
- 11.9.2. Tipos de corporativismo en el panorama internacional

11.10. Las políticas sociales en el ámbito internacional

- 11.10.1. Políticas sociales (convergencias y divergencias)
- 11.10.2. Modelos de intervención
- 11.10.3. El estado de Bienestar

Asignatura 12**Seguridad social****12.1. El modelo constitucional de protección social. El Sistema de la Seguridad Social**

- 12.1.1. El modelo constitucional de protección social
 - 12.1.1.1. Las medidas de protección de las necesidades sociales
 - 12.1.1.2. La Seguridad Social
 - 12.1.1.3. Las declaraciones de la Constitución española de 1978 en materia de protección social
- 12.1.2. El Sistema de la Seguridad Social
 - 12.1.2.1. Evolución de la Seguridad Social en España
 - 12.1.2.2. Composición del Sistema
 - 12.1.2.3. Acción protectora: prestaciones de la Seguridad Social
- 12.1.3. Régimen económico financiero de la Seguridad Social
- 12.1.4. Gestión de la Seguridad Social

12.2. Personas y contingencias protegidas

- 12.2.1. Campo de aplicación del Sistema
- 12.2.2. Campo de aplicación del Régimen General
 - 12.2.2.3. Inscripción de empresarios
 - 12.2.2.4. Afiliación de trabajadores
 - 12.2.2.4.1. Altas y bajas de los trabajadores
 - 12.2.2.4.2. Clases de alta

12.2.4.3. El convenio especial como situación asimilada al alta

12.2.4.4. Efectos de las altas, bajas y comunicación de datos de los trabajadores

12.2.5. Efectos de los actos indebidos

12.3. Personas y contingencias protegidas II

- 12.3.1. Situaciones protegidas
- 12.3.2. El accidente de trabajo y la enfermedad profesional
- 12.3.3. La acción protectora del Sistema de la Seguridad Social
- 12.3.4. Requisitos generales del derecho a las prestaciones contributivas
- 12.3.5. Responsabilidad en orden a las prestaciones
- 12.3.6. Automaticidad de las prestaciones

12.4. Gestión y financiación (parte I)

- 12.4.1. Gestión de la Seguridad Social
 - 12.4.1.1. Entidades Gestoras
- 12.4.2. Los Servicios Comunes
- 12.4.3. La Colaboración en la gestión

12.5. Gestión y financiación (parte II)

- 12.5.1. Régimen económico financiero de la Seguridad Social
- 12.5.2. Recursos generales de la Seguridad Social
- 12.5.3. La cotización a la Seguridad Social
 - 12.5.3.1. Bases y tipos de cotización
- 12.5.4. Recaudación

12.6. Prestaciones Económicas: subsidios y pensiones I

- 12.6.1. Introducción
- 12.6.2. Incapacidad temporal
- 12.6.3. Maternidad
- 12.6.4. Paternidad
- 12.6.5. Riesgo durante el embarazo y durante la lactancia
- 12.6.6. Cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave
- 12.6.7. Desempleo

12.7. Prestaciones Económicas: subsidios y pensiones II

- 12.7.1. Introducción
- 12.7.2. Prestaciones contributivas
 - 12.7.2.1. Incapacidad permanente
 - 12.7.2.2. Jubilación
 - 12.7.2.3. Muerte y supervivencia
- 12.7.3. Prestaciones no contributivas
 - 12.7.3.1. Invalidez
 - 12.7.3.2. Jubilación
- 12.7.4. Prestaciones familiares

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

- 12.8.1. El Sistema de Salud y la Seguridad Social
- 12.8.2. Evolución en la protección del derecho a la salud
- 12.8.3. El Sistema Nacional de Salud
- 12.8.4. Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Salud
- 12.8.5. Competencias del Estado y de las Comunidades Autónomas en materia de Sanidad
- 12.8.6. Los medicamentos y la prestación farmacéutica
- 12.8.7. Asegurados y beneficiarios del derecho a la asistencia sanitaria
- 12.8.8. Gestión de la prestación

12.9. El Sistema de Asistencia Social

- 12.9.1. Delimitación del concepto. Asistencia Social
- 12.9.2. La Asistencia Social interna de la Seguridad Social
- 12.9.3. La Asistencia Social externa al Sistema de la Seguridad Social
- 12.9.4. Servicios Sociales
- 12.9.5. El Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia

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

- 12.10.1. Introducción
- 12.10.2. Las mejoras voluntarias
- 12.10.3. Las Mutualidades de Previsión Social. Los planes y Fondos de Pensiones

Asignatura 13

Administración de personal

13.1. Introducción a la administración de personal

- 13.1.1. Los recursos humanos en la empresa
- 13.1.2. Gestión de la administración de personal en los Recursos Humanos (RR.HH)

13.2. Modalidades de contratación

- 13.2.1. El contrato de trabajo
- 13.2.2. Tipos de contratación
- 13.2.3. Tipos de extinción del contrato

13.3. El recibo de nómina I

- 13.3.1. El salario
- 13.3.2. Percepciones salariales
- 13.3.3. Percepciones extra salariales

13.4. El recibo de nómina II: cálculo

- 13.4.1. Estructura de la nómina
- 13.4.2. Bases de cotización
- 13.4.3. Cálculo de la nómina

13.5. El recibo de nómina III: deducciones

- 13.5.1. Deducciones
- 13.5.2. Impuestos
- 13.5.3. Seguridad Social
- 13.5.4. Otros tipos de deducciones

13.6. Jornada laboral, vacaciones y permisos

- 13.6.1. Jornada laboral
- 13.6.2. Vacaciones
- 13.6.3. Permisos de trabajo
- 13.6.4. Incapacidades

13.7. Impuestos

- 13.7.1. El sistema tributario
- 13.7.2. Obligaciones tributarias de los trabajadores
- 13.7.3. Obligaciones Tributarias del patrón

13.8. Herramientas tecnológicas para la elaboración de nóminas

- 13.8.1. El ERP concepto
- 13.8.2. Importancia en la gestión de la nómina
- 13.8.3. Programas más comunes

13.9. Compensaciones y beneficios

- 13.9.1. La administración de compensaciones y beneficios
- 13.9.2. Prestaciones superiores a la ley
- 13.9.3. Salario emocional
- 13.9.4. Home office

13.10. Igualdad de oportunidades en la administración de personal

- 13.10.1. La igualdad de oportunidades como parte de la cultura organizacional
- 13.10.2. Equidad de género
- 13.10.3. Responsabilidad social

Asignatura 14

Derecho del trabajo

14.1. Las fuentes del Derecho del Trabajo

- 14.1.1. Las fuentes normativas del ordenamiento laboral. Introducción
 - 14.1.2. Las fuentes internacionales
 - 14.1.2.1. La función normativa de la Organización Internacional del Trabajo
 - 14.1.2.2. La función normativa de la Unión Europea. El Derecho Comunitario
 - 14.1.2.3. El Derecho internacional paccionado. Los convenios bilaterales y multilaterales
 - 14.1.3. Las fuentes internas
 - 14.1.3.1. La Constitución Española
 - 14.1.3.2. Las leyes y las normas con rango de ley
 - 14.1.3.3. Los reglamentos
 - 14.1.3.4. Los convenios colectivos
 - 14.1.3.5. Los usos y costumbres locales y profesionales
 - 14.1.3.6. Los principios del derecho-trabajo
 - 14.1.3.7. La doctrina emanada de los órganos judiciales

14.2. El trabajador

- 14.2.1. Introducción
- 14.2.2. Las características propias de la relación laboral
 - 14.2.2.1. Carácter personalísimo
 - 14.2.2.2. Voluntariedad
 - 14.2.2.3. Dependencia
 - 14.2.2.4. Ajenidad
 - 14.2.2.5. Retribución
- 14.2.3. Las relaciones laborales de naturaleza especial
 - 14.2.3.1. El personal de alta dirección no incluido en el artículo 1.3 c) del Estatuto de los Trabajadores
 - 14.2.3.2. El servicio del hogar familiar
 - 14.2.3.3. Los penados en instituciones penitenciarias
 - 14.2.3.4. Los deportistas profesionales
 - 14.2.3.5. Los artistas en espectáculos públicos
 - 14.2.3.6. Las personas que intervengan en operaciones mercantiles por cuenta de uno o más empresarios sin asumir el riesgo y ventura de aquellas: los representantes de comercio
 - 14.2.3.7. Las personas con discapacidad que trabajen en los centros especiales de empleo
 - 14.2.3.8. Los estibadores portuarios
 - 14.2.3.9. La residencia para la formación de especialistas en Ciencias de la Salud

14.2.3.10. Los letrados que prestan servicios en despachos de abogados, individuales o colectivos

14.2.4. Los trabajos excluidos

14.2.4.1. Los funcionarios públicos y el personal estatutario al servicio de la Administración

14.2.4.2. Las prestaciones personales obligatorias

14.2.4.3. Los consejeros de las empresas societarias

14.2.4.4. Los trabajos amistosos, benévolos o de buena vecindad

14.2.4.5. Los trabajos familiares

14.2.4.6. La intermediación mercantil con asunción del riesgo

14.2.4.7. El servicio de transporte

14.2.4.8. Los trabajos realizados por cuenta propia

14.3. El empleador y la empresa

14.3.1. El empresario. Concepto y naturaleza jurídica

14.3.2. La subrogación empresarial

14.3.3. Los grupos de empresas

14.3.4. La descentralización productiva. Contratas y subcontratas de obras y servicios

14.3.4.1. Los diferentes supuestos de responsabilidad en materia salarial y de Seguridad Social

14.3.4.2. La externalización productiva y la seguridad y salud en el entorno laboral

14.3.4.3. Deberes de información, consulta y participación en el contexto de una contrata de obras o servicios

14.3.5. La cesión ilegal de trabajadores

14.3.5.1. Concepto y descripción del fenómeno

14.3.5.2. Consecuencias de la cesión ilegal

14.3.6. Las empresas de trabajo temporal

14.3.6.1. El compromiso civil o mercantil entre la empresa de trabajo temporal y la empresa usuaria. El contrato de puesta a disposición

14.3.6.2. La relación laboral entre la empresa de trabajo temporal y el empleado cedido. El contrato de trabajo

14.3.6.3. La especial situación del trabajador en el seno de la empresa usuaria

14.4. El contrato de trabajo

14.4.1. El contrato de trabajo. Concepto y características básicas

14.4.2. Formalidades del contrato de trabajo

14.4.2.1. Consentimiento, objeto y causa

14.4.2.2. Capacidad para contratar

14.4.2.3. La forma del contrato

14.4.2.4. La validez del contrato. La nulidad total y parcial del vínculo laboral

14.4.2.5. La simulación del contrato de trabajo

14.4.3. El período de prueba

14.4.4. Principales modalidades contractuales

14.4.4.1. Contratos indefinidos

14.4.4.2. Contratos de duración determinada

14.4.4.3. Contratos formativos

14.4.4.4. Otras modalidades contractuales

14.5. Derechos y deberes laborales básicos

14.5.1. Derechos y deberes básicos del trabajador

14.5.1.1. Derechos

14.5.1.2. Deberes

14.5.2. Derechos y deberes básicos del empresario

14.5.2.1. El poder de dirección

14.5.2.2. El poder disciplinario

14.6. La prevención de riesgos laborales

14.6.1. Introducción

14.6.2. La garantía a la tutela frente a los riesgos profesionales. Los principios de la acción preventiva

14.6.3. El plan de prevención. La evaluación de los riesgos y la planificación de la actividad tuteladora

14.6.4. Los equipos de trabajo y los medios de protección

14.6.5. La información, consulta y participación de los trabajadores

14.6.6. La formación de los trabajadores

14.6.7. Las medidas de emergencia

14.6.8. El riesgo grave e inminente

14.6.9. El deber de vigilancia de la salud

14.6.10. Las responsabilidades de naturaleza documental

14.6.11. La coordinación de las actividades empresariales

14.6.12. La singular atención dispensada a ciertos colectivos

14.6.12.1. Los trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos

14.6.12.2. La maternidad

14.6.12.3. Los menores

14.6.12.4. Los trabajadores con relaciones laborales temporales o puestos a disposición por una empresa de trabajo temporal

14.6.13. Las responsabilidades de la mano de obra en relación con la prevención de los riesgos profesionales

14.7. El salario

14.7.1. El salario

14.7.1.1. Concepto y caracteres

14.7.1.2. Forma de pago: en dinero o en especie

14.7.1.3. La estructura salarial

14.7.1.4. Liquidación y pago del salario

14.7.1.5. La compensación y absorción de salarios

14.7.1.6. Las garantías del salario

14.7.1.7. Las gratificaciones extraordinarias

14.7.2. Las percepciones extrasalariales

14.7.3. El principio de igualdad y no discriminación por razón de sexo en el devengo y abono de la retribución

14.7.4. El derecho a la promoción económica

14.8. El tiempo de trabajo

14.8.1. La jornada de trabajo

14.8.1.1. La jornada ordinaria de trabajo

14.8.1.2. Las horas extraordinarias

14.8.1.3. Las jornadas especiales de trabajo

- 14.8.1.4. Las reducciones de jornada previstas en el Estatuto de los Trabajadores
- 14.8.2. El trabajo nocturno y a turnos
 - 14.8.2.1. El trabajo nocturno
 - 14.8.2.2. El trabajo a turnos
- 14.8.3. Las fiestas laborales, los permisos y las vacaciones anuales
 - 14.8.3.1. Las fiestas laborales
 - 14.8.3.2. Los permisos
 - 14.8.3.3. Las vacaciones anuales
- 14.8.4. El calendario laboral

14.9. Novación del contrato de trabajo

- 14.9.1. La movilidad funcional
- 14.9.2. La movilidad geográfica
 - 14.9.2.1. La movilidad geográfica a instancias del empresario
 - 14.9.2.2. La movilidad geográfica a instancias del trabajador
- 14.9.3. La modificación sustancial de las condiciones de trabajo
 - 14.9.3.1. Primer requisito: concurrencia de una causa justificativa
 - 14.9.3.2. Segundo requisito: materia objeto de modificación
 - 14.9.3.3. Tercer requisito: procedimiento a seguir
- 14.9.4. La modificación de las condiciones establecidas en un convenio colectivo estatutario

14.10. La suspensión y la extinción del contrato de trabajo

- 14.10.1. La suspensión del contrato de trabajo
 - 14.10.1.1. Maternidad, paternidad, adopción, acogimiento y riesgo durante el embarazo
 - 14.10.1.2. Las excedencias
 - 14.10.1.3. La suspensión del contrato de trabajo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción
 - 14.10.1.4. La suspensión del contrato por fuerza mayor
- 14.10.2. La extinción del contrato de trabajo
 - 14.10.2.1. La extinción por voluntad unilateral del trabajador
 - 14.10.2.2. La extinción por voluntad unilateral del empleador: el despido

Asignatura 15

Derecho laboral colectivo

15.1. Autonomía colectiva y sistema de relaciones laborales

- 15.1.1. Autonomía colectiva: concepto y elementos estructurales
- 15.1.2. La estructura tridimensional de la autonomía colectiva y su reflejo: libertad sindical y derecho a huelga
- 15.1.3. El derecho a la negociación colectiva

15.2. La libertad sindical

- 15.2.1. La configuración constitucional de la libertad sindical
- 15.2.2. Titularidad del derecho de libertad sindical

- 15.2.3. Contenido del derecho de libertad sindical
- 15.2.4. Tutela de la libertad sindical: jurisdiccional, constitucional, administrativa y penal

15.3. Régimen jurídico del sindicato

- 15.3.1. Constitución y adquisición de la personalidad jurídica
- 15.3.2. Funcionamiento interno del sindicato y régimen económico
- 15.3.3. La responsabilidad del sindicato

15.4. Asociacionismo empresarial

- 15.4.1. La estructura patronal y sindical
- 15.4.2. Representación sindical: sindicatos más representativos
- 15.4.3. Estructura de representación patronal, criterios y determinación atribuciones

15.5. La representación y acción colectiva de los trabajadores en la empresa

- 15.5.1. El triple canal de representación en la empresa
- 15.5.2. La representación unitaria: delgados de personal y comités de empresa
- 15.5.3. Las elecciones sindicales
- 15.5.4. El derecho de reunión e n las empresas: asambleas de trabajadores

15.6. La negociación colectiva

- 15.6.1. El reconocimiento constitucional y legal del derecho a la negociación colectiva
- 15.6.2. Convenios y acuerdos colectivos el trabajo: clasificación y tipología
- 15.6.3. Estructura de la negociación colectiva y concurrencia de convenios

15.7. La dinámica de la negociación colectiva de eficacia general: elaboración, vigencia y aplicación del convenio

- 15.7.1. Sujetos negociadores: capacidad y legitimación
- 15.7.2. Proceso de negociación: el deber de negociar
- 15.7.3. Requisitos formales y control de legalidad: la impugnación del convenio
- 15.7.4. Aplicación e interpretación del convenio: cuestiones básicas
- 15.7.5. La vigencia del convenio
- 15.7.6. La adhesión y extensión del convenio

15.8. El conflicto colectivo

- 15.8.1. Concepto y clases de conflicto colectivo
- 15.8.2. La regulación constitucional el conflicto colectivo
- 15.8.3. Las medidas de conflicto colectivo por parte de los trabajadores y empresarios

15.9. La huelga

- 15.9.1. El reconocimiento constitucional de derecho de huelga: titularidad y contenido
- 15.9.2. El ejercicio del derecho de huelga: cuestiones formales. El comité de Huelga
- 15.9.3. Tipos de huelga: huelgas ilegales y huelgas abusivas
- 15.9.4. Los efectos de la huelga

15.10. Las medidas de solución de los conflictos colectivos

- 15.10.1. Heterocomposición y autocomposición de los conflictos colectivos en el ordenamiento español: tipología, tramitación y efectos
- 15.10.2. Los medios extrajudiciales de solución de conflictos
- 15.10.3. Acuerdo estatal de solución extrajudicial de conflictos (ASACV)

Asignatura 16**Gestión de desempeño y política retributiva****16.1. Introducción a la gestión del desempeño y la dirección por objetivos**

- 16.1.1. La repercusión de la era digital en el desempeño profesional
- 16.1.2. Transformación digital en las empresas
- 16.1.3. Nuevas políticas de Recursos Humanos en la era digital
- 16.1.4. Los nuevos entornos laborales
- 16.1.5. Evaluación del desempeño: qué es y para qué sirve
- 16.1.6. Modelos de evaluación del desempeño

16.2. El ciclo de la gestión del desempeño

- 16.2.1. Los nuevos entornos laborales
- 16.2.2. Fases del ciclo de la gestión del desempeño
- 16.2.3. Modelos en los sistemas de trabajo

16.3. Planificación del desempeño

- 16.3.1. Diseño inicial de la evaluación de desempeño: análisis de la empresa
- 16.3.2. Fijación de objetivos individuales y grupales
- 16.3.3. Métricas de desempeño
- 16.3.4. Sistemas de evaluación por competencias

16.4. Seguimiento del desempeño

- 16.4.1. Gestión del mapa de talento empresarial
- 16.4.2. Mecanismos de seguimiento del plan de acción individual y grupal: técnicas de observación, coaching y retroalimentación
- 16.4.3. Planes de reconocimiento

16.5. Evaluación del desempeño

- 16.5.1. Puntos clave en la evaluación del desempeño: objetivos, competencias y proyecto/equipo
- 16.5.2. Definición de escalas de evaluación y parámetros de excelencia
- 16.5.3. La aplicación de la evaluación

16.6. Gestión del bajo rendimiento

- 16.6.1. Técnicas de observación
- 16.6.2. Metodologías de motivación de incentivos y coaching
- 16.6.3. Plan de recuperación

16.7. Política de retribución

- 16.7.1. Regulación del trabajo y la retribución
- 16.7.2. Establecimiento del sistema General de compensaciones
- 16.7.3. Retribuciones variables
- 16.7.4. Sistemas de control

16.8. Aspectos jurídico-laborales de la retribución

- 16.8.1. Encuadre jurídico
- 16.8.2. Aplicación

16.9. Planificación anual de los planes de desempeño

- 16.9.1. Diseño y elaboración de un plan anual de desempeño
- 16.9.2. Análisis de resultados

16.10. Aspectos de retribución adicionales

- 16.10.1. Planes de pensiones
- 16.10.2. Otras situaciones especiales

Asignatura 17**Outsourcing, autónomos y relaciones laborales especiales****17.1. Flexibilidad y flexiseguridad en el trabajo**

- 17.1.1. Introducción a la rigidez y flexibilidad del mercado laboral
- 17.1.2. Concepto de flexiseguridad
- 17.1.3. Tipos de flexibilidad y acuerdos entre partes
- 17.1.4. Libertades de contratación

17.2. Modificación sustancial en las relaciones de trabajo

- 17.2.1. Las relaciones laborales: conceptos básicos
- 17.2.2. Modificaciones sustanciales por parte del empleador
- 17.2.3. Modificaciones sustanciales por parte del empleado

17.3. Suspensión de la relación laboral

- 17.3.1. Concepto de la suspensión de la relación laboral
- 17.3.2. Causas y tipos
- 17.3.3. Implicaciones en la normativa reguladora laboral: cesión ilegal de trabajadores

17.4. Estrategias de flexibilidad en la contratación

- 17.4.1. Contratación en jornada parcial
- 17.4.2. Contratación en régimen de fijo-discontinuo
- 17.4.3. Incorporación del Teletrabajo en la jornada laboral

17.5. Outsourcing

- 17.5.1. Introducción conceptual y funcionamiento
- 17.5.2. Procedimiento regulador

17.6. El régimen especial del trabajador Autónomo (RETA)

- 17.6.1. Particularidades del RETA
- 17.6.2. Medidas protectoras
- 17.6.3. Fiscalidad del RETA

17.7. Relaciones Laborales Especiales I: régimen especial de servicio en el hogar

- 17.7.1. Introducción
- 17.7.2. Sistema de Contratación y afiliación
- 17.7.3. Cotizaciones
- 17.7.4. Extinción de la contratación
- 17.7.5. Prestaciones y sistema protector

17.8. Relaciones laborales especiales II: deporte

- 17.8.1. Introducción
- 17.8.2. Sistema de Contratación y afiliación
- 17.8.3. Cotizaciones
- 17.8.4. Extinción de la contratación
- 17.8.5. Prestaciones y sistema protector

17.9. Relaciones Laborales Especiales III: trabajadores con discapacidad prestadores de servicios en Centros Especiales de Empleo

- 17.9.1. Introducción
- 17.9.2. Sistema de Contratación y afiliación
- 17.9.3. Cotizaciones
- 17.9.4. Extinción de la contratación
- 17.9.5. Prestaciones y sistema protector

17.10. Relaciones Laborales especiales IV: trabajos portuarios

- 17.10.1. Introducción
- 17.10.2. Sistema de Contratación y afiliación
- 17.10.3. Cotizaciones
- 17.10.4. Extinción de la contratación
- 17.10.5. Prestaciones y sistema protector

Asignatura 18

Salud laboral, protección y prevención

18.1. Conceptos básicos

- 18.1.1. Concepto de salud laboral, prevención y protección
- 18.1.2. Contextualización en una empresa saludable

18.2. Marco jurídico de la salud laboral y la prevención de riesgos laborales

- 18.2.1. Marco jurídico internacional y europeo
- 18.2.2. Mecanismos de política pública en la prevención de riesgos laborales

18.3. Derechos y obligaciones implicados en la salud laboral

- 18.3.1. Derechos y obligaciones empresariales
- 18.3.2. Derechos y obligaciones del empleado

18.4. Planificación y organización de la actividad preventiva

- 18.4.1. La prevención y la protección en el sistema de gestión de la empresa

18.5. Elaboración de un plan de prevención integral empresarial

- 18.5.1. Detección de riesgos
- 18.5.2. Diseño de medidas correctoras
- 18.5.3. Protocolo de plan de prevención

18.6. Representación del trabajador en las políticas de salud y protección

- 18.6.1. Representación legal de trabajadores
- 18.6.2. La figura del técnico de prevención de riesgos laborales
- 18.6.3. La figura del recurso preventivo en la empresa

18.7. Responsabilidades legales

- 18.7.1. Implicaciones jurídicas en casos de incumplimiento

18.8. Técnicas preventivas

- 18.8.1. Concepto de técnica de prevención
- 18.8.2. Procedimientos de técnicas preventivas según el tipo de riesgos

18.9. Externalización de servicios de prevención

- 18.9.1. Encuadre de los servicios de prevención ajenos en la normativa
- 18.9.2. Procedimientos de actuación

18.10. Satisfacción y salud laboral

- 18.10.1. Satisfacción laboral
- 18.10.2. Análisis de la correlación entre satisfacción laboral y cultura empresarial saludable

Asignatura 19

Gestión del cambio

19.1. Cambios organizativos

- 19.1.1. Estrategia y motivación para el puesto de trabajo
- 19.1.2. Estudio de métodos y la medición del trabajo

19.2. Evaluación del desempeño

- 19.2.1. Concepto de desempeño
- 19.2.2. Sistemas de medición y evaluación del desempeño

19.3. Desarrollo de equipos de alto rendimiento y desempeño

- 19.3.1. Factores personales y motivación para el trabajo exitoso
- 19.3.2. Integrar un equipo de alto desempeño
- 19.3.3. Proyectos de cambio y desarrollo de personas y negocio
- 19.3.4. Claves financieras para RH: negocio y personas

19.4. Gestión de grupos de trabajo

- 19.4.1. La sinergia de los grupos
- 19.4.2. El ciclo de vida del grupo
- 19.4.3. Los grupos y la motivación
- 19.4.4. Los grupos y la innovación

19.5. Dinámica de los grupos

- 19.5.1. Los roles de las personas en los grupos
- 19.5.2. El liderazgo del grupo
- 19.5.3. Las normas del grupo
- 19.5.4. La cohesión grupal

19.6. Responsabilidad y gestión grupal

- 19.6.1. Toma de decisiones
- 19.6.2. Razones inconscientes en la toma de decisiones
- 19.6.3. La responsabilidad personal y la rendición de cuentas

19.7. Gestión de personas en la era digital

- 19.7.1. Impacto de la IT en el capital intelectual
- 19.7.2. Procesamiento de información en la gestión de macrodatos (BigData HR)
- 19.7.3. Reputación en las redes sociales y marca personal

19.8. Recursos Humanos y calidad total

- 19.8.1. Los costes de la calidad
- 19.8.2. La importancia de la calidad de datos
- 19.8.3. De la calidad total a la innovación

19.9. Procesos de comunicación empresarial

- 19.9.1. La comunicación en la empresa
- 19.9.2. Tipos de comunicación: interna y externa
- 19.9.3. La comunicación empresarial en entornos digitales

Asignatura 20

Protección social complementaria y acción social en la empresa

20.1. Políticas de protección social

- 20.1.1. La política social en el sistema social del bienestar
- 20.1.2. Tipos de políticas sociales según los diseños administrativos
- 20.1.3. Política social vs. trabajo social

20.2. Teorías de la acción social

- 20.2.1. La acción social en la teoría sociológica
- 20.2.2. Teoría de la acción social de Weber
- 20.2.3. La Sociología dentro de la Acción social



20.3. Acción social en la empresa

- 20.3.1. Concepto y caracteres de los beneficios sociales
- 20.3.2. Concesión de préstamos y anticipos
- 20.3.3. Economatos laborales
- 20.3.4. Comedores sociales y fórmulas indirectas
- 20.3.5. Servicio de transporte colectivo
- 20.3.6. Guarderías y otros beneficios profesionales

20.4. Planes de acción social

- 20.4.1. Cultura organizacional y estrategias de acción social
- 20.4.2. Ámbitos de actuación interno y externo
- 20.4.3. Diseño y planificación de la acción social en la empresa

20.5. La dimensión social en la empresa

- 20.5.1. La empresa y su entorno: análisis social
- 20.5.2. La información de base social en la empresa
- 20.5.3. Evaluación de estrategias de acción social en la empresa

20.6. La protección social complementaria en la empresa

- 20.6.1. Encuadre constitucional (Art. 41 Constitución Española)
- 20.6.2. Los mecanismos de protección social complementaria de origen voluntario
- 20.6.3. Las prestaciones sociales complementarias y su relación con la Seguridad Social

20.7. La protección social del empresario

- 20.7.1. La figura del empresario dentro de los sistemas de protección social
- 20.7.2. Mutualidades y previsión social
- 20.7.3. Mejoras gestionadas mediante instrumentos externos al patrimonio empresarial: pensiones

20.8. Previsión social voluntaria

- 20.8.1. Concepto y caracteres de las mejoras voluntarias
- 20.8.2. Orígenes legislativos
- 20.8.3. Tipología de mejoras voluntarias
- 20.8.4. La naturaleza jurídica de las mejoras voluntarias

20.9. Seguridad social colectiva

- 20.9.1. Concepto, clases y relación de prestaciones protectoras
- 20.9.2. Cuadro de acción protectora
- 20.9.3. Revalorización y complementos por mínimos

20.10. Fondos y planes de pensiones

- 20.10.1. Régimen y configuración jurídica
- 20.10.2. Régimen jurídico y financiero
- 20.10.3. Régimen jurídico
- 20.10.4. Régimen de infracciones y sanciones

04

Convalidación de asignaturas

Si el candidato a estudiante ha cursado otra titulación universitaria de la misma rama de conocimiento o un programa equivalente al presente, incluso si solo lo cursó parcialmente y no lo finalizó, TECH le facilitará la realización de un **Estudio de Convalidaciones** que le permitirá no tener que examinarse de aquellas asignaturas que hubiera superado con éxito anteriormente.



“

Si tienes estudios susceptibles de convalidación, TECH te ayudará en el trámite para que sea rápido y sencillo”

Cuando el candidato a estudiante desee conocer si se le valorará positivamente el estudio de convalidaciones de su caso, deberá solicitar una **Opinión Técnica de Convalidación de Asignaturas** que le permita decidir si le es de interés matricularse en el programa de Grand Master Oficial Universitario.

La Comisión Académica de TECH valorará cada solicitud y emitirá una resolución inmediata para facilitar la decisión de la matriculación. Tras la matrícula, el estudio de convalidaciones facilitará que el estudiante consolide sus asignaturas ya cursadas en otros programas universitarios oficiales en su expediente académico sin tener que evaluarse de nuevo de ninguna de ellas, obteniendo en menor tiempo, los títulos que componen este programa de Grand Master Oficial Universitario.

TECH le facilita a continuación toda la información relativa a este procedimiento:



Convalida tus estudios realizados y no tendrás que evaluarte de las asignaturas superadas”



¿Qué es la convalidación de estudios?

La convalidación de estudios es el trámite por el cual la Comisión Académica de TECH equipara estudios realizados de forma previa, a las asignaturas del programa tras la realización de un análisis académico de comparación. Serán susceptibles de convalidación aquellos contenidos cursados en un plan o programa de estudio oficial universitario o de nivel superior, y que sean equiparables con asignaturas del plan de estudios de este Grand Master Oficial Universitario de TECH. Las asignaturas indicadas en el documento de Opinión Técnica de Convalidación de Asignaturas quedarán consolidadas en el expediente del estudiante con la leyenda “EQ” en el lugar de la calificación, por lo que no tendrá que cursarlas de nuevo.



¿Qué es la Opinión Técnica de Convalidación de Asignaturas?

La Opinión Técnica de Convalidación de Asignaturas es el documento emitido por la Comisión Académica tras el análisis de equiparación de los estudios presentados; en este, se dictamina el reconocimiento de los estudios anteriores realizados, indicando qué plan de estudios le corresponde, así como las asignaturas y calificaciones obtenidas, como resultado del análisis del expediente del alumno. La Opinión Técnica de Convalidación de Asignaturas será vinculante en el momento en que el candidato se matricule en el programa, causando efecto en su expediente académico las convalidaciones que en ella se resuelvan. El dictamen de la Opinión Técnica de Convalidación de Asignaturas será inapelable.



¿Cómo se solicita la Opinión Técnica de Convalidación de Asignaturas?

El candidato deberá enviar una solicitud a la dirección de correo electrónico convalidaciones@techtitute.com adjuntando toda la documentación necesaria para la realización del estudio de convalidaciones y emisión de la opinión técnica. Asimismo, tendrá que abonar el importe correspondiente a la solicitud indicado en el apartado de Preguntas Frecuentes del portal web de TECH. En caso de que el alumno se matricule en el Grand Master Oficial Universitario, este pago se le descontará del importe de la matrícula y por tanto el estudio de opinión técnica para la convalidación de estudios será gratuito para el alumno.



¿Qué documentación necesitará incluir en la solicitud?

La documentación que tendrá que recopilar y presentar será la siguiente:

- Documento de identificación oficial
- Certificado de estudios, o documento equivalente que ampare los estudios realizados. Este deberá incluir, entre otros puntos, los periodos en que se cursaron los estudios, las asignaturas, las calificaciones de las mismas y, en su caso, los créditos. En caso de que los documentos que posea el interesado y que, por la naturaleza del país, los estudios realizados carezcan de listado de asignaturas, calificaciones y créditos, deberán acompañarse de cualquier documento oficial sobre los conocimientos adquiridos, emitido por la institución donde se realizaron, que permita la comparabilidad de estudios correspondiente



¿En qué plazo se resolverá la solicitud?

La opinión técnica se llevará a cabo en un plazo máximo de 48h desde que el interesado abone el importe del estudio y envíe la solicitud con toda la documentación requerida. En este tiempo la Comisión Académica analizará y resolverá la solicitud de estudio emitiendo una Opinión Técnica de Convalidación de Asignaturas que será informada al interesado mediante correo electrónico. Este proceso será rápido para que el estudiante pueda conocer las posibilidades de convalidación que permita el marco normativo para poder tomar una decisión sobre la matriculación en el programa.



¿Será necesario realizar alguna otra acción para que la Opinión Técnica se haga efectiva?

Una vez realizada la matrícula, deberá cargar en el campus virtual el informe de opinión técnica y el departamento de Secretaría Académica consolidará las convalidaciones en su expediente académico. En cuanto las asignaturas le queden convalidadas en el expediente, el estudiante quedará eximido de realizar la evaluación de estas, pudiendo consultar los contenidos con libertad sin necesidad de hacer los exámenes.

Procedimiento paso a paso





Convalida tus estudios realizados y no tendrás que evaluarte de las asignaturas superadas.

05

Objetivos docentes

Los objetivos incluirán el desarrollo de competencias avanzadas en liderazgo y toma de decisiones, la optimización de la gestión financiera y operativa de las organizaciones, y la mejora de la capacidad para diseñar e implementar estrategias efectivas en un entorno global. Además, se centrará en dotar a los empresarios con habilidades para gestionar los Recursos Humanos, resolver conflictos laborales y fomentar un entorno de trabajo positivo y productivo. También se integrarán prácticas innovadoras en la dirección empresarial y la gestión de relaciones laborales, aplicando metodologías para la mejora continua y adaptándose a las dinámicas del mercado.

*Living
SUCCESS*





“

Esta titulación académica ha sido diseñada para proporcionar a los empresarios una capacitación exhaustiva que cubrirá, tanto la gestión estratégica, como la administración de relaciones laborales”



Objetivos

Así, el Grand Master Oficial Universitario MBA en Relaciones Laborales sostiene los siguientes objetivos:

- ♦ Definir las últimas tendencias en gestión empresarial y las nuevas políticas de Recursos Humanos en la era digital
- ♦ Desarrollar las habilidades de liderazgo necesarias para profesionales en activo y adquirir habilidades comunicativas efectivas
- ♦ Ahondar en los criterios de sostenibilidad internacionales para desarrollar planes de negocio y establecer estrategias corporativas innovadoras
- ♦ Elaborar estrategias para la toma de decisiones en entornos complejos e inestables y diseñar políticas innovadoras para mejorar la gestión empresarial
- ♦ Diferenciar las competencias esenciales para la dirección estratégica y establecer pautas para la adaptación de la empresa a la sociedad del cambio
- ♦ Trabajar de manera más efectiva y alineada con las nuevas tecnologías, y aplicar tecnologías de la información y comunicación en diferentes áreas de la empresa
- ♦ Delimitar la mejor manera de gestionar los recursos humanos para maximizar el rendimiento y elaborar un plan anual de desempeño
- ♦ Esclarecer el entorno económico en el que se desarrolla la empresa y desarrollar estrategias adecuadas para adelantarse a los cambios
- ♦ Ser capaz de gestionar el plan económico y financiero de la empresa y realizar análisis de resultados del plan anual de desempeño
- ♦ Comprender y aplicar operaciones logísticas necesarias para una adecuada gestión empresarial y describir las nuevas políticas de Recursos Humanos a través de técnicas de observación





- ♦ Crear estrategias innovadoras acordes con los diferentes proyectos y abordar mecanismos de distribución de cargas de trabajo entre proyectos
- ♦ Establecer planes de reclutamiento laboral que fomenten el desarrollo organizacional y colaborar en la contratación de profesionales efectivos
- ♦ Conocer el funcionamiento de las relaciones laborales y la psicología del trabajo, y entender los derechos de protección de datos y la política sindical
- ♦ Intervenir en las relaciones laborales entre empleador y empleado y comprender el ordenamiento jurídico para resolver casos prácticos
- ♦ Obtener conocimientos teóricos y prácticos sobre la vertiente colectiva de las relaciones de trabajo y las vías de negociación para la resolución de conflictos colectivos extrajudiciales
- ♦ Interpretar adecuadamente la legislación en materia de protección de la salud laboral y prevención de riesgos laborales
- ♦ Comprender el funcionamiento de los sistemas de protección social en sus diferentes dimensiones: colectivo e individual
- ♦ Aplicar las tecnologías de la información y la comunicación a las diferentes áreas de la empresa para mejorar la eficiencia
- ♦ Proponer un modelo dinámico de empresa que apoye su crecimiento en los recursos intangibles y establecer estrategias para la adaptación a la sociedad del cambio
- ♦ Ahondar en la psicología del trabajo y las organizaciones para mejorar el entorno laboral y la gestión de recursos humanos

06

Salidas profesionales

Este programa académico es una oportunidad definitiva para el futuro profesional de todos sus egresados. Una triple titulación universitaria que potenciará el desarrollo de habilidades prácticas y que hará de sus currículos uno de los más demandados en el ámbito empresarial, a la par que les proveerá de una amplia especialización.

Upgrading...



“

Podrás optar por roles de asesoramiento en relaciones laborales, o incluso establecer tus propias consultorías, ofreciendo servicios integrales que aborden la estrategia empresarial y la gestión del capital humano”

Perfil del egresado

Este triple posgrado ofrecerá a los profesionales salidas profesionales, con ventajas competitivas en la gestión empresarial y de Recursos Humanos. Así, los egresados estarán preparados para asumir roles de liderazgo estratégico en empresas multinacionales, startups y organizaciones de diversos sectores, ocupando posiciones como directores generales, gestores de operaciones y consultores estratégicos. Además, la especialización en relaciones laborales abrirá oportunidades en la dirección de Recursos Humanos, la consultoría laboral y la gestión de conflictos y negociaciones en el ámbito corporativo.

Adquirirá un perfil polivalente y multidisciplinar con el que sobresaldrás en cualquier proceso de selección.

Liderazgo y gestión de equipos: Serás capaz de dirigir y motivar equipos multidisciplinarios en entornos complejos

Toma de decisiones estratégicas: Analizarás datos y tomar decisiones que impulsen el crecimiento organizacional

Visión global del negocio: Dispondrás de conocimiento integral de las áreas clave de la empresa, desde finanzas hasta marketing

Adaptabilidad e innovación: Estarás preparado para enfrentar cambios y fomentar la innovación dentro de la organización

Comunicación efectiva: Adquirirás un dominio holístico de las habilidades comunicativas esenciales para la negociación y la presentación de ideas



En definitiva, después de realizar este triple posgrado, los egresados podrán desempeñar sus conocimientos y habilidades en:

- 1. Director de Recursos Humanos:** experto en gestionar el capital humano de la empresa, desde la contratación hasta la gestión del talento.
Responsabilidades: asegurar la alineación de los recursos humanos con los objetivos estratégicos de la empresa.
- 2. Gerente de relaciones laborales:** especialista en manejar las relaciones entre la empresa y los empleados, incluyendo la negociación de convenios y la resolución de conflictos.
Responsabilidades: garantizar un entorno laboral saludable y justo, cumpliendo con la normativa laboral.
- 3. Consultor empresarial:** experto en ofrecer asesoramiento a empresas sobre estrategias de negocio y gestión de personal.
Responsabilidades: proporcionar soluciones prácticas para mejorar la eficiencia y competitividad de la empresa.
- 4. Director de operaciones:** especialista en supervisar y coordinar las actividades diarias de la empresa para asegurar su buen funcionamiento.
Responsabilidades: optimizar procesos operativos para maximizar la productividad y reducir costos.
- 5. Especialista en desarrollo organizacional:** experto en diseñar e implementar estrategias para mejorar la estructura y cultura organizacional.
Responsabilidades: fomentar el desarrollo de un entorno laboral que apoye la innovación y el crecimiento continuo.
- 6. Gerente de relaciones industriales:** especialista en gestionar las relaciones entre la empresa y los sindicatos, y en negociar convenios colectivos.
Responsabilidades: asegurar la paz laboral y prevenir conflictos mediante la negociación efectiva.

- 7. Consultor en compensación y beneficios:** experto en diseñar políticas de remuneración y beneficios para atraer y retener talento.
Responsabilidades: equilibrar las expectativas de los empleados con las capacidades financieras de la empresa.
- 8. Director de planificación estratégica:** especialista en desarrollar y ejecutar planes a largo plazo para el crecimiento de la empresa.
Responsabilidades: dirigir el proceso de planificación estratégica para asegurar el éxito sostenible de la organización.
- 9. Gerente de formación y desarrollo:** experto en diseñar programas de capacitación y desarrollo para mejorar las habilidades de los empleados.
Responsabilidades: asegurar que los empleados adquieran las competencias necesarias para el crecimiento de la empresa.
- 10. Consultor en compliance laboral:** especialista en asegurar que la empresa cumpla con todas las regulaciones laborales y normativas vigentes
Responsabilidades: minimizar el riesgo de sanciones legales mediante la implementación de políticas laborales adecuadas.

Salidas académicas y de investigación

Además de todos los puestos laborales para los que serás apto mediante el estudio de este Grand Master Oficial Universitario de TECH, también podrás continuar con una sólida trayectoria académica e investigativa. Tras completar este programa universitario, estarás listo para continuar con tus estudios desarrollando un Doctorado asociado a esta área de conocimiento y así, progresivamente, alcanzar otros méritos científicos.

07

Idiomas gratuitos

Convencidos de que la formación en idiomas es fundamental en cualquier profesional para lograr una comunicación potente y eficaz, TECH ofrece un itinerario complementario al plan de estudios curricular, en el que el alumno, además de adquirir las competencias de este triple posgrado podrá aprender idiomas de un modo sencillo y práctico.

*Acredita tu
competencia
lingüística*





“

TECH te incluye el estudio de idiomas en este triple posgrado de forma ilimitada y gratuita”

En el mundo competitivo actual, hablar otros idiomas forma parte clave de nuestra cultura moderna. Hoy en día, resulta imprescindible disponer de la capacidad de hablar y comprender otros idiomas, además de lograr un título oficial que acredite y reconozca las competencias lingüísticas adquiridas. De hecho, ya son muchos los colegios, las universidades y las empresas que solo aceptan a candidatos que certifican su nivel mediante un título oficial en base al Marco Común Europeo de Referencia para las Lenguas (MCER).

El Marco Común Europeo de Referencia para las Lenguas es el máximo sistema oficial de reconocimiento y acreditación del nivel del alumno. Aunque existen otros sistemas de validación, estos proceden de instituciones privadas y, por tanto, no tienen validez oficial. El MCER establece un criterio único para determinar los distintos niveles de dificultad de los cursos y otorga los títulos reconocidos sobre el nivel de idioma que se posee.

En TECH se ofrecen los únicos cursos intensivos de preparación para la obtención de certificaciones oficiales de nivel de idiomas, basados 100% en el MCER. Los 48 Cursos de Preparación de Nivel Idiomático que tiene la Escuela de Idiomas de TECH están desarrollados en base a las últimas tendencias metodológicas de aprendizaje en línea, el enfoque orientado a la acción y el enfoque de adquisición de competencia lingüística, con la finalidad de preparar los exámenes oficiales de certificación de nivel.

El estudiante aprenderá, mediante actividades en contextos reales, la resolución de situaciones cotidianas de comunicación en entornos simulados de aprendizaje y se enfrentará a simulacros de examen para la preparación de la prueba de certificación de nivel.

“ Solo el coste de los Cursos de Preparación de idiomas y los exámenes de certificación, que puedes llegar a hacer gratis, valen más de 3 veces el precio total de este itinerario académico”

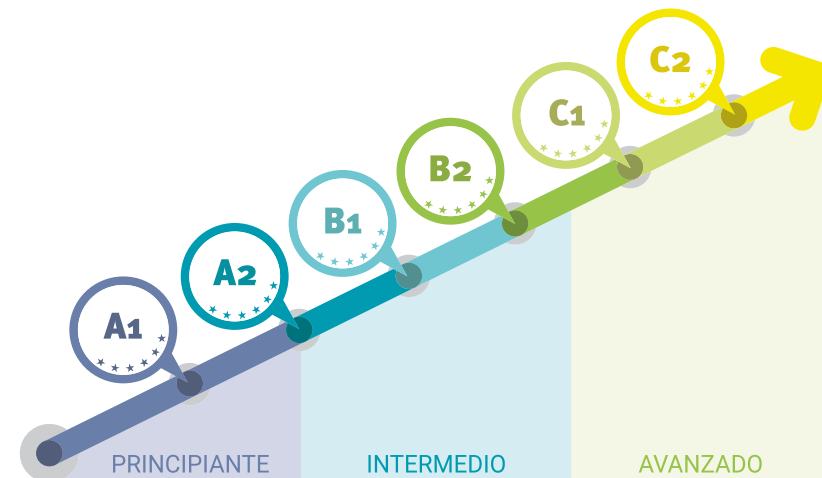




TECH incorpora, como contenido extracurricular al plan de estudios oficial, la posibilidad de que el alumno estudie idiomas, seleccionando aquellos que más le interesen de entre la gran oferta disponible:

- Podrá elegir los Cursos de Preparación de Nivel de los idiomas y nivel que desee, de entre los disponibles en la Escuela de Idiomas de TECH, mientras estudie el Grand Master Oficial Universitario MBA en Relaciones Laborales, para poder prepararse el examen de certificación de nivel
- En cada programa de idiomas tendrá acceso a todos los niveles MCER, desde el nivel A1 hasta el nivel C2
- Cada año podrá presentarse a un examen telepresencial de certificación de nivel, con un profesor nativo experto. Al terminar el examen, TECH le expedirá un certificado de nivel de idioma
- Estudiar idiomas NO aumentará el coste del programa. El estudio ilimitado y la certificación anual de cualquier idioma están incluidas en este triple posgrado

“ 48 Cursos de Preparación de Nivel para la certificación oficial de 8 idiomas en los niveles MCER A1, A2, B1, B2, C1 y C2”



08

Metodología de estudio

TECH es la primera universidad en el mundo que combina la metodología de los **case studies** con el **Relearning**, un sistema de aprendizaje 100% online basado en la reiteración dirigida.

Esta disruptiva estrategia pedagógica ha sido concebida para ofrecer a los profesionales la oportunidad de actualizar conocimientos y desarrollar competencias de un modo intensivo y riguroso. Un modelo de aprendizaje que coloca al estudiante en el centro del proceso académico y le otorga todo el protagonismo, adaptándose a sus necesidades y dejando de lado las metodologías más convencionales.

*Excelencia.
Flexibilidad.
Vanguardia.*



“

TECH te prepara para afrontar nuevos retos en entornos inciertos y lograr el éxito en tu carrera”

El alumno: la prioridad de todos los programas de TECH

En la metodología de estudios de TECH el alumno es el protagonista absoluto. Las herramientas pedagógicas de cada programa han sido seleccionadas teniendo en cuenta las demandas de tiempo, disponibilidad y rigor académico que, a día de hoy, no solo exigen los estudiantes sino los puestos más competitivos del mercado.

Con el modelo educativo asincrónico de TECH, es el alumno quien elige el tiempo que destina al estudio, cómo decide establecer sus rutinas y todo ello desde la comodidad del dispositivo electrónico de su preferencia. El alumno no tendrá que asistir a clases en vivo, a las que muchas veces no podrá acudir. Las actividades de aprendizaje las realizará cuando le venga bien. Siempre podrá decidir cuándo y desde dónde estudiar.

“

*En TECH NO tendrás clases en directo
(a las que luego nunca puedes asistir)”*



Los planes de estudios más exhaustivos a nivel internacional

TECH se caracteriza por ofrecer los itinerarios académicos más completos del entorno universitario. Esta exhaustividad se logra a través de la creación de temarios que no solo abarcan los conocimientos esenciales, sino también las innovaciones más recientes en cada área.

Al estar en constante actualización, estos programas permiten que los estudiantes se mantengan al día con los cambios del mercado y adquieran las habilidades más valoradas por los empleadores. De esta manera, quienes finalizan sus estudios en TECH reciben una preparación integral que les proporciona una ventaja competitiva notable para avanzar en sus carreras.

Y además, podrán hacerlo desde cualquier dispositivo, pc, tableta o smartphone.

“

El modelo de TECH es asincrónico, de modo que te permite estudiar con tu pc, tableta o tu smartphone donde quieras, cuando quieras y durante el tiempo que quieras”

Case studies o Método del caso

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

Con este modelo de enseñanza es el propio alumno quien va construyendo su competencia profesional a través de estrategias como el *Learning by doing* o el *Design Thinking*, utilizadas por otras instituciones de renombre como Yale o Stanford.

Este método, orientado a la acción, será aplicado a lo largo de todo el itinerario académico que el alumno emprenda junto a TECH. De ese modo se enfrentará a múltiples situaciones reales y deberá integrar conocimientos, investigar, argumentar y defender sus ideas y decisiones. Todo ello con la premisa de responder al cuestionamiento de cómo actuaría al posicionarse frente a eventos específicos de complejidad en su labor cotidiana.



Método Relearning

En TECH los *case studies* son potenciados con el mejor método de enseñanza 100% online: el *Relearning*.

Este método rompe con las técnicas tradicionales de enseñanza para poner al alumno en el centro de la ecuación, proveyéndole del mejor contenido en diferentes formatos. De esta forma, consigue repasar y reiterar los conceptos clave de cada materia y aprender a aplicarlos en un entorno real.

En esta misma línea, y de acuerdo a múltiples investigaciones científicas, la reiteración es la mejor manera de aprender. Por eso, TECH ofrece entre 8 y 16 repeticiones de cada concepto clave dentro de una misma lección, presentada de una manera diferente, con el objetivo de asegurar que el conocimiento sea completamente afianzado durante el proceso de estudio.

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



Un Campus Virtual 100% online con los mejores recursos didácticos

Para aplicar su metodología de forma eficaz, TECH se centra en proveer a los egresados de materiales didácticos en diferentes formatos: textos, vídeos interactivos, ilustraciones y mapas de conocimiento, entre otros. Todos ellos, diseñados por profesores cualificados que centran el trabajo en combinar casos reales con la resolución de situaciones complejas mediante simulación, el estudio de contextos aplicados a cada carrera profesional y el aprendizaje basado en la reiteración, a través de audios, presentaciones, animaciones, imágenes, etc.

Y es que las últimas evidencias científicas en el ámbito de las Neurociencias apuntan a la importancia de tener en cuenta el lugar y el contexto donde se accede a los contenidos antes de iniciar un nuevo aprendizaje. Poder ajustar esas variables de una manera personalizada favorece que las personas puedan recordar y almacenar en el hipocampo los conocimientos para retenerlos a largo plazo. Se trata de un modelo denominado *Neurocognitive context-dependent e-learning* que es aplicado de manera consciente en esta titulación universitaria.

Por otro lado, también en aras de favorecer al máximo el contacto mentor-alumno, se proporciona un amplio abanico de posibilidades de comunicación, tanto en tiempo real como en diferido (mensajería interna, foros de discusión, servicio de atención telefónica, email de contacto con secretaría técnica, chat y videoconferencia).

Asimismo, este completísimo Campus Virtual permitirá que el alumnado de TECH organice sus horarios de estudio de acuerdo con su disponibilidad personal o sus obligaciones laborales. De esa manera tendrá un control global de los contenidos académicos y su herramientas didácticas, puestas en función de su acelerada actualización profesional.



La modalidad de estudios online de este programa te permitirá organizar tu tiempo y tu ritmo de aprendizaje, adaptándolo a tus horarios”

La eficacia del método se justifica con cuatro logros fundamentales:

1. Los alumnos que siguen este método no solo consiguen la asimilación de conceptos, sino un desarrollo de su capacidad mental, mediante ejercicios de evaluación de situaciones reales y aplicación de conocimientos.
2. El aprendizaje se concreta de una manera sólida en capacidades prácticas que permiten al alumno una mejor integración en el mundo real.
3. Se consigue una asimilación más sencilla y eficiente de las ideas y conceptos, gracias al planteamiento de situaciones que han surgido de la realidad.
4. La sensación de eficiencia del esfuerzo invertido se convierte en un estímulo muy importante para el alumnado, que se traduce en un interés mayor en los aprendizajes y un incremento del tiempo dedicado a trabajar en el curso.

La metodología universitaria mejor valorada por sus alumnos

Los resultados de este innovador modelo académico son constatables en los niveles de satisfacción global de los egresados de TECH.

La valoración de los estudiantes sobre la calidad docente, calidad de los materiales, estructura del curso y sus objetivos es excelente. No en valde, la institución se convirtió en la universidad mejor valorada por sus alumnos según el índice global score, obteniendo un 4,9 de 5.

Accede a los contenidos de estudio desde cualquier dispositivo con conexión a Internet (ordenador, tablet, smartphone) gracias a que TECH está al día de la vanguardia tecnológica y pedagógica.

Podrás aprender con las ventajas del acceso a entornos simulados de aprendizaje y el planteamiento de aprendizaje por observación, esto es, Learning from an expert.



Así, en este programa estarán disponibles los mejores materiales educativos, preparados a conciencia:



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.



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.



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".



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.



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.



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.



Guías rápidas de actuación

TECH ofrece los contenidos más relevantes del curso en forma de fichas o guías rápidas de actuación. Una manera sintética, práctica y eficaz de ayudar al estudiante a progresar en su aprendizaje.



09

Cuadro docente

Los docentes son expertos de reconocida trayectoria en sus respectivos campos, aportando una combinación única de experiencia práctica y conocimiento académico. De hecho, el claustro está compuesto por profesionales con una sólida experiencia en liderazgo empresarial, finanzas, Marketing y estrategias de gestión, así como especialistas en relaciones laborales, derecho laboral y psicología organizacional. Además, su enfoque pedagógico se centra en proporcionar a los egresados una perspectiva integral, con estudios de caso reales, metodologías innovadoras y análisis de tendencias actuales para enriquecer el aprendizaje.



“

La interacción con los docentes te permitirá acceder a conocimientos actualizados y aplicables, beneficiándote de su experiencia práctica en la resolución de desafíos empresariales y laborales”

Directora Invitada Internacional

Con más de 20 años de experiencia en el diseño y la dirección de equipos globales de **adquisición de talento**, Jennifer Dove es experta en **contratación** y **estrategia tecnológica**. A lo largo de su experiencia profesional ha ocupado puestos directivos en varias organizaciones tecnológicas dentro de empresas de la lista **Fortune 50**, como **NBCUniversal** y **Comcast**. Su trayectoria le ha permitido destacar en entornos competitivos y de alto crecimiento.

Como **Vicepresidenta de Adquisición de Talento** en **Mastercard**, se encarga de supervisar la estrategia y la ejecución de la incorporación de talento, colaborando con los líderes empresariales y los responsables de **Recursos Humanos** para cumplir los objetivos operativos y estratégicos de contratación. En especial, su finalidad es **crear equipos diversos, inclusivos y de alto rendimiento** que impulsen la innovación y el crecimiento de los productos y servicios de la empresa. Además, es experta en el uso de herramientas para atraer y retener a los mejores profesionales de todo el mundo. También se encarga de **amplificar la marca de empleador** y la propuesta de valor de **Mastercard** a través de publicaciones, eventos y redes sociales.

Jennifer Dove ha demostrado su compromiso con el desarrollo profesional continuo, participando activamente en redes de profesionales de **Recursos Humanos** y contribuyendo a la incorporación de numerosos trabajadores a diferentes empresas. Tras obtener su licenciatura en **Comunicación Organizacional** por la Universidad de Miami, ha ocupado cargos directivos de selección de personal en empresas de diversas áreas.

Por otra parte, ha sido reconocida por su habilidad para liderar transformaciones organizacionales, **integrar tecnologías** en los **procesos de reclutamiento** y desarrollar programas de liderazgo que preparan a las instituciones para los desafíos futuros. También ha implementado con éxito programas de **bienestar laboral** que han aumentado significativamente la satisfacción y retención de empleados.



Dña. Dove, Jennifer

- Vicepresidenta de Adquisición de Talentos en Mastercard, Nueva York, Estados Unidos
- Directora de Adquisición de Talentos en NBCUniversal Media, Nueva York, Estados Unidos
- Responsable de Selección de Personal Comcast
- Directora de Selección de Personal en Rite Hire Advisory
- Vicepresidenta Ejecutiva de la División de Ventas en Ardor NY Real Estate
- Directora de Selección de Personal en Valerie August & Associates
- Ejecutiva de Cuentas en BNC
- Ejecutiva de Cuentas en Vault
- Graduada en Comunicación Organizacional por la Universidad de Miami



Gracias a TECH podrás aprender con los mejores profesionales del mundo”

Director Invitado Internacional

Líder tecnológico con décadas de experiencia en las principales multinacionales tecnológicas, Rick Gauthier se ha desarrollado de forma prominente en el campo de los servicios en la nube y mejora de procesos de extremo a extremo. Ha sido reconocido como un líder y responsable de equipos con gran eficiencia, mostrando un talento natural para garantizar un alto nivel de compromiso entre sus trabajadores.

Posee dotes innatas en la estrategia e innovación ejecutiva, desarrollando nuevas ideas y respaldando su éxito con datos de calidad. Su trayectoria en Amazon le ha permitido administrar e integrar los servicios informáticos de la compañía en Estados Unidos. En Microsoft ha liderado un equipo de 104 personas, encargadas de proporcionar infraestructura informática a nivel corporativo y apoyar a departamentos de ingeniería de productos en toda la compañía.

Esta experiencia le ha permitido destacarse como un directivo de alto impacto, con habilidades notables para aumentar la eficiencia, productividad y satisfacción general del cliente.



D. Gauthier, Rick

- Director regional de IT en Amazon, Seattle, Estados Unidos
- Jefe de programas sénior en Amazon
- Vicepresidente de Wimmer Solutions
- Director sénior de servicios de ingeniería productiva en Microsoft
- Titulado en Ciberseguridad por Western Governors University
- Certificado Técnico en *Commercial Diving* por Divers Institute of Technology
- Titulado en Estudios Ambientales por The Evergreen State College

“

Aprovecha la oportunidad para conocer los últimos avances en esta materia para aplicarla a tu práctica diaria”

Director Invitado Internacional

Romi Arman es un reputado experto internacional con más de dos décadas de experiencia en **Transformación Digital, Marketing, Estrategia y Consultoría**. A través de esa extendida trayectoria, ha asumido diferentes riesgos y es un permanente **defensor** de la **innovación** y el **cambio** en la coyuntura empresarial. Con esa experticia, ha colaborado con directores generales y organizaciones corporativas de todas partes del mundo, empujándoles a dejar de lado los modelos tradicionales de negocios. Así, ha contribuido a que compañías como la energética Shell se conviertan en **verdaderos líderes del mercado**, centradas en sus **clientes** y el **mundo digital**.

Las estrategias diseñadas por Arman tienen un impacto latente, ya que han permitido a varias corporaciones **mejorar las experiencias de los consumidores, el personal y los accionistas** por igual. El éxito de este experto es cuantificable a través de métricas tangibles como el **CSAT**, el **compromiso de los empleados** en las instituciones donde ha ejercido y el crecimiento del **indicador financiero EBITDA** en cada una de ellas.

También, en su recorrido profesional ha nutrido y **liderado equipos de alto rendimiento** que, incluso, han recibido galardones por su **potencial transformador**. Con Shell, específicamente, el ejecutivo se ha propuesto siempre superar tres retos: **satisfacer** las complejas **demandas** de **descarbonización** de los clientes, **apoyar** una “**descarbonización rentable**” y **revisar** un panorama fragmentado de **datos, digital y tecnológico**. Así, sus esfuerzos han evidenciado que para lograr un éxito sostenible es fundamental partir de las necesidades de los consumidores y sentar las bases de la transformación de los procesos, los datos, la tecnología y la cultura.

Por otro lado, el directivo destaca por su dominio de las **aplicaciones empresariales** de la **Inteligencia Artificial**, temática en la que cuenta con un posgrado de la Escuela de Negocios de Londres. Al mismo tiempo, ha acumulado experiencias en **IoT** y el **Salesforce**.



D. Arman, Romi

- Director de Transformación Digital (CDO) en la Corporación Energética Shell, Londres, Reino Unido
- Director Global de Comercio Electrónico y Atención al Cliente en la Corporación Energética Shell
- Gestor Nacional de Cuentas Clave (fabricantes de equipos originales y minoristas de automoción) para Shell en Kuala Lumpur, Malasia
- Consultor Sénior de Gestión (Sector Servicios Financieros) para Accenture desde Singapur
- Licenciado en la Universidad de Leeds
- Posgrado en Aplicaciones Empresariales de la IA para Altos Ejecutivos de la Escuela de Negocios de Londres
- Certificación Profesional en Experiencia del Cliente CCXP
- Curso de Transformación Digital Ejecutiva por IMD

“

¿Deseas actualizar tus conocimientos con la más alta calidad educativa? TECH te ofrece el contenido más actualizado del mercado académico, diseñado por auténticos expertos de prestigio internacional”

Director Invitado Internacional

Manuel Arens es un **experimentado profesional** en el manejo de datos y líder de un equipo altamente cualificado. De hecho, Arens ocupa el cargo de **gerente global de compras** en la división de Infraestructura Técnica y Centros de Datos de Google, empresa en la que ha desarrollado la mayor parte de su carrera profesional. Con base en Mountain View, California, ha proporcionado soluciones para los desafíos operativos del gigante tecnológico, tales como la **integridad de los datos maestros**, las **actualizaciones de datos de proveedores** y la **priorización** de los mismos. Ha liderado la planificación de la cadena de suministro de centros de datos y la evaluación de riesgos del proveedor, generando mejoras en el proceso y la gestión de flujos de trabajo que han resultado en ahorros de costos significativos.

Con más de una década de trabajo proporcionando soluciones digitales y liderazgo para empresas en diversas industrias, tiene una amplia experiencia en todos los aspectos de la prestación de soluciones estratégicas, incluyendo **Marketing, análisis de medios, medición y atribución**. De hecho, ha recibido varios reconocimientos por su labor, entre ellos el **Premio al Liderazgo BIM**, el **Premio a la Liderazgo Search**, **Premio al Programa de Generación de Leads de Exportación** y el **Premio al Mejor Modelo de Ventas de EMEA**.

Asimismo, Arens se desempeñó como **Gerente de Ventas** en Dublín, Irlanda. En este puesto, construyó un equipo de 4 a 14 miembros en tres años y lideró al equipo de ventas para lograr resultados y colaborar bien entre sí y con equipos interfuncionales. También ejerció como **Analista Sénior** de Industria, en Hamburgo, Alemania, creando storylines para más de 150 clientes utilizando herramientas internas y de terceros para apoyar el análisis. Desarrolló y redactó informes en profundidad para demostrar su dominio del tema, incluyendo la comprensión de los **factores macroeconómicos y políticos/regulatorios** que afectan la adopción y difusión de la tecnología.

También ha liderado equipos en empresas como **Eaton, Airbus y Siemens**, en los que adquirió valiosa experiencia en gestión de cuentas y cadena de suministro. Destaca especialmente su labor para superar continuamente las expectativas mediante la **construcción de valiosas relaciones con los clientes y trabajar de forma fluida con personas en todos los niveles de una organización**, incluyendo stakeholders, gestión, miembros del equipo y clientes. Su enfoque impulsado por los datos y su capacidad para desarrollar soluciones innovadoras y escalables para los desafíos de la industria lo han convertido en un líder prominente en su campo.



D. Arens, Manuel

- Gerente Global de Compras en Google, Mountain View, Estados Unidos
- Responsable principal de Análisis y Tecnología B2B en Google, Estados Unidos
- Director de ventas en Google, Irlanda
- Analista Industrial Sénior en Google, Alemania
- Gestor de cuentas en Google, Irlanda
- Accounts Payable en Eaton, Reino Unido
- Gestor de Cadena de Suministro en Airbus, Alemania

“

¡Apuesta por TECH! Podrás acceder a los mejores materiales didácticos, a la vanguardia tecnológica y educativa, implementados por reconocidos especialistas de renombre internacional en la materia”

Director Invitado Internacional

Andrea La Sala es un experimentado ejecutivo del Marketing cuyos proyectos han tenido un **significativo impacto** en el entorno de la Moda. A lo largo de su exitosa carrera ha desarrollado disímiles tareas relacionadas con **Productos, Merchandising y Comunicación**. Todo ello, ligado a marcas de prestigio como **Giorgio Armani, Dolce&Gabbana, Calvin Klein**, entre otras.

Los resultados de este directivo de **alto perfil internacional** han estado vinculados a su probada capacidad para **synetizar información** en marcos claros y ejecutar **acciones concretas** alineadas a objetivos **empresariales específicos**. Además, es reconocido por su **proactividad y adaptación a ritmos acelerados** de trabajo. A todo ello, este experto adiciona una **fuerte conciencia comercial, visión de mercado** y una **auténtica pasión** por los productos.

Como **Director Global de Marca y Merchandising** en **Giorgio Armani**, ha supervisado disímiles **estrategias de Marketing** para ropas y accesorios. Asimismo, sus tácticas han estado centradas en el **ámbito minorista** y las **necesidades y el comportamiento del consumidor**. Desde este puesto, La Sala también ha sido responsable de configurar la comercialización de productos en diferentes mercados, actuando como **jefe de equipo** en los **departamentos de Diseño, Comunicación y Ventas**.

Por otro lado, en empresas como **Calvin Klein** o el **Gruppo Coin**, ha emprendido proyectos para impulsar la **estructura, el desarrollo y la comercialización** de diferentes colecciones. A su vez, ha sido encargado de crear **calendarios eficaces** para las **campañas** de compra y venta. Igualmente, ha tenido bajo su dirección los **términos, costes, procesos y plazos de entrega** de diferentes operaciones.

Estas experiencias han convertido a Andrea La Sala en uno de los principales y más cualificados **líderes corporativos** de la **Moda** y el **Lujo**. Una alta capacidad directiva con la que ha logrado implementar de manera eficaz el **posicionamiento positivo** de diferentes marcas y redefinir sus indicadores clave de rendimiento (KPI).



D. La Sala, Andrea

- Director Global de Marca y Merchandising Armani Exchange en Giorgio Armani, Milán, Italia
- Director de Merchandising en Calvin Klein
- Responsable de Marca en Gruppo Coin
- Brand Manager en Dolce&Gabbana
- Brand Manager en Sergio Tacchini S.p.A.
- Analista de Mercado en Fastweb
- Graduado de Business and Economics en la Università degli Studi del Piemonte Orientale

“

Los profesionales más cualificados y experimentados a nivel internacional te esperan en TECH para ofrecerte una enseñanza de primer nivel, actualizada y basada en la última evidencia científica. ¿A qué esperas para matricularte?”

Director Invitado Internacional

Mick Gram es sinónimo de innovación y excelencia en el campo de la **Inteligencia Empresarial** a nivel internacional. Su exitosa carrera se vincula a puestos de liderazgo en multinacionales como **Walmart** y **Red Bull**. Asimismo, este experto destaca por su visión para **identificar tecnologías emergentes** que, a largo plazo, alcanzan un impacto imperecedero en el entorno corporativo.

Por otro lado, el ejecutivo es considerado un **pionero** en el **empleo de técnicas de visualización de datos** que simplificaron conjuntos complejos, haciéndolos accesibles y facilitadores de la toma de decisiones. Esta habilidad se convirtió en el pilar de su perfil profesional, transformándolo en un deseado activo para muchas organizaciones que apostaban por **recopilar información** y **generar acciones** concretas a partir de ellos.

Uno de sus proyectos más destacados de los últimos años ha sido la **plataforma Walmart Data Cafe**, la más grande de su tipo en el mundo que está anclada en la nube destinada al análisis de **Big Data**. Además, ha desempeñado el cargo de **Director de Business Intelligence** en **Red Bull**, abarcando áreas como **Ventas, Distribución, Marketing** y **Operaciones de Cadena de Suministro**. Su equipo fue reconocido recientemente por su innovación constante en cuanto al uso de la nueva API de Walmart Luminare para **insights** de Compradores y Canales.

En cuanto a su formación, el directivo cuenta con varios Másteres y estudios de posgrado en centros de prestigio como la **Universidad de Berkeley**, en Estados Unidos, y la **Universidad de Copenhague**, en Dinamarca. A través de esa actualización continua, el experto ha alcanzado competencias de vanguardia. Así, ha llegado a ser considerado un **líder nato** de la **nueva economía mundial**, centrada en el impulso de los datos y sus posibilidades infinitas.



D. Gram, Mick

- Director de *Business Intelligence* y Análisis en Red Bull, Los Ángeles, Estados Unidos
- Arquitecto de soluciones de *Business Intelligence* para Walmart Data Cafe
- Consultor independiente de *Business Intelligence* y *Data Science*
- Director de *Business Intelligence* en Capgemini
- Analista Jefe en Nordea
- Consultor Jefe de *Business Intelligence* para SAS
- Executive Education en IA y Machine Learning en UC Berkeley College of Engineering
- MBA Executive en e-commerce en la Universidad de Copenhague
- Licenciatura y Máster en Matemáticas y Estadística en la Universidad de Copenhague



¡Estudia en la mejor universidad online del mundo según Forbes! En este MBA tendrás acceso a una amplia biblioteca de recursos multimedia, elaborados por reconocidos docentes de relevancia internacional”

Director Invitado Internacional

Scott Stevenson es un distinguido experto del sector del **Marketing Digital** que, por más de 19 años, ha estado ligado a una de las compañías más poderosas de la industria del entretenimiento, **Warner Bros. Discovery**. En este rol, ha tenido un papel fundamental en la **supervisión de logística y flujos de trabajos creativos** en diversas plataformas digitales, incluyendo redes sociales, búsqueda, *display* y medios lineales.

El liderazgo de este ejecutivo ha sido crucial para impulsar **estrategias de producción en medios pagados**, lo que ha resultado en una notable **mejora** en las **tasas de conversión** de su empresa. Al mismo tiempo, ha asumido otros roles, como el de Director de Servicios de Marketing y Gerente de Tráfico en la misma multinacional durante su antigua gerencia.

A su vez, Stevenson ha estado ligado a la distribución global de videojuegos y **campañas de propiedad digital**. También, fue el responsable de introducir estrategias operativas relacionadas con la formación, finalización y entrega de contenido de sonido e imagen para **comerciales de televisión y trailers**.

Por otro lado, el experto posee una Licenciatura en Telecomunicaciones de la Universidad de Florida y un Máster en Escritura Creativa de la Universidad de California, lo que demuestra su destreza en **comunicación y narración**. Además, ha participado en la Escuela de Desarrollo Profesional de la Universidad de Harvard en programas de vanguardia sobre el uso de la **Inteligencia Artificial** en los **negocios**. Así, su perfil profesional se erige como uno de los más relevantes en el campo actual del **Marketing** y los **Medios Digitales**.



D. Stevenson, Scott

- Director de Marketing Digital en Warner Bros. Discovery, Burbank, Estados Unidos
- Gerente de Tráfico en Warner Bros. Entertainment
- Máster en Escritura Creativa de la Universidad de California
- Licenciatura en Telecomunicaciones de la Universidad de Florida

“

¡Alcanza tus objetivos académicos y profesionales con los expertos mejor cualificados del mundo! Los docentes de este MBA te guiarán durante todo el proceso de aprendizaje”

Directora Invitada Internacional

Galardonada con el "*International Content Marketing Awards*" por su creatividad, liderazgo y calidad de sus contenidos informativos, Wendy Thole-Muir es una reconocida **Directora de Comunicación** altamente especializada en el campo de la **Gestión de Reputación**.

En este sentido, ha desarrollado una sólida trayectoria profesional de más de dos décadas en este ámbito, lo que le ha llevado a formar parte de prestigiosas entidades de referencia internacional como **Coca-Cola**. Su rol implica la supervisión y manejo de la comunicación corporativa, así como el control de la imagen organizacional. Entre sus principales contribuciones, destaca haber liderado la implementación de la **plataforma de interacción interna Yammer**. Gracias a esto, los empleados aumentaron su compromiso con la marca y crearon una comunidad que mejoró la transmisión de información significativamente.

Por otra parte, se ha encargado de gestionar la comunicación de las **inversiones estratégicas** de las empresas en diferentes países africanos. Una muestra de ello es que ha manejado diálogos en torno a las inversiones significativas en Kenya, demostrando el compromiso de las entidades con el desarrollo tanto económico como social del país. A su vez, ha logrado numerosos **reconocimientos** por su capacidad de gestionar la percepción sobre las firmas en todos los mercados en los que opera. De esta forma, ha logrado que las compañías mantengan una gran notoriedad y los consumidores las asocien con una elevada calidad.

Además, en su firme compromiso con la excelencia, ha participado activamente en reputados **Congresos** y **Simposios** a escala global con el objetivo de ayudar a los profesionales de la información a mantenerse a la vanguardia de las técnicas más sofisticadas para **desarrollar planes estratégicos de comunicación** exitosos. Así pues, ha ayudado a numerosos expertos a anticiparse a situaciones de crisis institucionales y a manejar acontecimientos adversos de manera efectiva.



Dña. Thole-Muir, Wendy

- ♦ Directora de Comunicación Estratégica y Reputación Corporativa en Coca-Cola, Sudáfrica
- ♦ Responsable de Reputación Corporativa y Comunicación en ABI at SABMiller de Lovania, Bélgica
- ♦ Consultora de Comunicaciones en ABI, Bélgica
- ♦ Consultora de Reputación y Comunicación de Third Door en Gauteng, Sudáfrica
- ♦ Máster en Estudios del Comportamiento Social por Universidad de Sudáfrica
- ♦ Máster en Artes con especialidad en Sociología y Psicología por Universidad de Sudáfrica
- ♦ Licenciatura en Ciencias Políticas y Sociología Industrial por Universidad de KwaZulu-Natal
- ♦ Licenciatura en Psicología por Universidad de Sudáfrica

“

Gracias a esta titulación universitaria, 100% online, podrás compaginar el estudio con tus obligaciones diarias, de la mano de los mayores expertos internacionales en el campo de tu interés. ¡Inscríbete ya!”

10

Triple titulación

TECH ofrece este programa con **triple titulación** que permitirá al estudiante ampliar sus perspectivas profesionales y académicas en relación al mundo de los negocios, la economía y la dirección de equipos específicos dentro de las diferentes empresas. Cursando este plan de estudios alcanzará el conocimiento y la acreditación necesarios para convertirse en un auténtico directivo especialista en redes sociales.



“

Al terminar este programa recibirás tres títulos, uno oficial y dos propios con los que dispondrás de un currículum mucho más atractivo para cualquier empresa”

El **Grand Master Oficial Universitario MBA en Relaciones Laborales** es un programa ofrecido por TECH, que es una Universidad Oficial española legalmente reconocida mediante la Ley 1/2024, de 16 de abril, de la Comunidad Autónoma de Canarias, publicada en el [Boletín Oficial del Estado \(BOE\) núm. 181, de 27 de julio de 2024 \(pág. 96.369\)](#), e integrada en el Registro de Universidades, Centros y Títulos ([RUCT](#)) del Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades con el código 104.



Supera con éxito este programa y recibe tu titulación universitaria para ejercer con total garantía en un campo profesional exigente como la Dirección y Administración de Empresas”

Este programa le brinda al estudiante una triple titulación, además del título de **Grand Master MBA en Relaciones Laborales**, obtendrá el título oficial de **Máster Universitario en Dirección y Administración de Empresas (MBA)** y el título propio de **Máster de Formación Permanente MBA en Relaciones Laborales**.

Con esta triple titulación, de alto valor curricular, el egresado podrá optar a puestos bien remunerados y de responsabilidad en el mundo laboral, así como a tener acceso a los estudios de **nivel de doctorado** con el que progresar en la carrera académica y universitaria.

Título Propio: **Grand Master MBA en Relaciones Laborales**

Título Oficial: **Máster Universitario en Dirección y Administración de Empresas (MBA)**

Título Propio: **Máster de Formación Permanente MBA en Relaciones Laborales**

Modalidad: **100% online**

Duración: **2 años**

Créditos: **120 ECTS**



11

Homologación del título

Para que los títulos universitarios obtenidos, tras finalizar el **Grand Master Oficial Universitario MBA en Relaciones Laborales**, tengan validez oficial en cualquier país, se deberá realizar un trámite específico de reconocimiento en la Administración correspondiente. TECH facilitará al egresado toda la documentación necesaria para tramitar su expediente con éxito.





“

Tras finalizar este programa recibirás un título académico oficial y dos títulos propios, todos con validez internacional”

Cualquier estudiante interesado en tramitar el reconocimiento oficial de esta titulación universitaria en un país diferente a España, necesitará la documentación académica y el título emitido con la Apostilla de la Haya, que podrá solicitar al departamento de Secretaría Académica a través de correo electrónico: homologacion@techtitute.com.

La Apostilla de la Haya otorgará validez internacional a la documentación y permitirá su uso ante los diferentes organismos oficiales en cualquier país.

Una vez el egresado reciba su documentación deberá realizar el trámite correspondiente, siguiendo las indicaciones del ente regulador de la Educación Superior en su país. Para ello, TECH facilitará en el portal web una guía que le ayudará en la preparación de la documentación y el trámite de reconocimiento en cada país.

Con TECH podrás hacer válido el título oficial que obtendrás con este Grand Master Oficial Universitario en cualquier país.





El trámite de homologación permitirá que los estudios oficiales realizados en TECH tengan validez oficial en el país de elección, considerando el título oficial obtenido del mismo modo que si el estudiante hubiera estudiado allí. Esto le confiere un valor internacional del que podrá beneficiarse el egresado una vez haya superado el programa y realice adecuadamente el trámite.

El equipo de TECH le acompañará durante todo el proceso, facilitándole toda la documentación necesaria y asesorándole en cada paso hasta que logre una resolución positiva.



El equipo de TECH te acompañará paso a paso en la realización del trámite para lograr la validez oficial internacional de la triple titulación que te proporciona este programa”

12

Requisitos de acceso

Los requisitos de acceso de este programa de posgrado se establecen de conformidad con el artículo 18 del Real Decreto 822/2021, de 28 de septiembre. En dicho documento se recogen todos los títulos, nacionales o extranjeros, que los cuales los potenciales alumnos de este programa pueden presentar para acreditar sus conocimientos y competencias.



“

Revisa los requisitos de acceso a este triple posgrado de TECH y prepárate para iniciar este itinerario académico con el que actualizarás todas tus competencias profesionales”

Así se determina que es necesario estar en posesión de alguna de las siguientes titulaciones:

- ♦ Título universitario oficial de Graduado o Graduada español o equivalente. Además, se permitirá el acceso al Grand Master Oficial Universitario a aquellos estudiantes de Grado a los que les falte por superar el TFG y como máximo hasta 9 créditos ECTS para obtenerlo. En ningún caso podrá titularse si previamente no ha obtenido el título de grado
- ♦ Título expedido por una institución de educación superior extranjera perteneciente al Espacio Europeo de Educación Superior (EEES) que faculte, en el país de expedición, para acceder a las enseñanzas de nivel de Máster Universitario
- ♦ Título oficial expedido en un sistema educativo extranjero no perteneciente al EEES, en alguno de los siguientes supuestos:
 - » Título de educación superior extranjero homologado a un título universitario oficial español
 - » Acceso condicionado a la comprobación previa (sin homologación) de que los estudios cursados corresponden a un nivel de formación equivalente al de los títulos universitarios oficiales españoles y que capacitan para acceder a estudios de nivel Máster Universitario en el país en el que se ha expedido el título. Este trámite no implica, en ningún caso, la homologación del título previo, ni su reconocimiento para otra finalidad que no sea la de acceder a los programas de TECH

“

Consigue ya tu plaza en este Grand Master Oficial Universitario de TECH si cumples con alguno de sus requisitos de acceso”



Requisito lingüístico

Los estudiantes procedentes de países o de sistemas educativos con lengua diferente al español, deberán acreditar un conocimiento del español de nivel B2 según el marco Común Europeo de Referencia para lenguas.

En relación con la acreditación del nivel de lengua española para la admisión a un título oficial se puede optar por una de las siguientes alternativas:

- ♦ Presentación del documento que justifique el nivel de español B2
- ♦ Realización de una prueba de nivel interna de la universidad

Quedan exentos de este requisito:

- ♦ Quienes acrediten la nacionalidad española
- ♦ Los que posean una titulación extranjera equivalente a: Filología Hispánica, Traducción e Interpretación (con idioma español), Literatura y/o Lingüística española
- ♦ Quienes hayan realizado estudios previos en español

¿Cumples con los requisitos de acceso lingüísticos de este Grand Master Oficial Universitario? No dejes pasar la oportunidad y matricúlate ahora.

13

Proceso de admisión

El proceso de admisión de TECH es el más simple de todas las universidades online. Se podrá comenzar el programa sin trámites ni esperas: el alumno empezará a preparar la documentación y podrá entregarla más adelante, sin prisas ni complicaciones. Lo más importante para TECH es que los procesos administrativos sean sencillos y no ocasionen retrasos, ni incomodidades.



“

TECH ofrece el procedimiento de admisión a los estudios de Grand Master Oficial Universitario más sencillo y rápido de todas las universidades virtuales”

Para TECH lo más importante en el inicio de la relación académica con el alumno es que esté centrado en el proceso de enseñanza, sin demoras ni preocupaciones relacionadas con el trámite administrativo. Por ello, se ha creado un procedimiento más cómodo en el que podrá enfocarse desde el primer momento a su formación, contando con un plazo de tiempo para la entrega de la documentación pertinente.

Los pasos para la admisión son simples:

1. Facilitar los datos personales al asesor académico para realizar la inscripción.
2. Recibir un email en el correo electrónico en el que se accederá a la página segura de la universidad y aceptar las políticas de privacidad, las condiciones de contratación e introducir los datos de tarjeta bancaria.
3. Recibir un nuevo email de confirmación y las credenciales de acceso al campus virtual.
4. Comenzar el programa en la fecha de inicio oficial.

De esta manera, el estudiante podrá incorporarse al curso sin esperas. De forma posterior se le informará del momento en el que se podrán ir enviando los documentos, a través del campus virtual, de manera muy cómoda y rápida. Sólo se deberán subir al sistema para considerarse enviados, sin traslados ni pérdidas de tiempo.

Todos los documentos facilitados deberán ser rigurosamente válidos y estar vigentes en el momento de subirlos.

Los documentos necesarios que deberán tenerse preparados con calidad suficiente para cargarlos en el campus virtual son:

- Copia digitalizada del documento del DNI o documento de identidad oficial del alumno
- Copia digitalizada del título académico oficial de Grado o título equivalente con el que se accede al Grand Master Oficial Universitario. En caso de que el estudiante no haya terminado el Grado pero le reste por superar únicamente el TFG y hasta 9 ECTS del programa, deberá aportar un certificado oficial de notas de su universidad donde se corrobore esta situación
-

Para resolver cualquier duda que surja el estudiante podrá dirigirse a su asesor académico, con gusto le atenderá en todo lo que necesite. En caso de requerir más información, puede ponerse en contacto con informacion@techtitute.com.

Este procedimiento de acceso te ayudará a iniciar tu Grand Master Oficial Universitario cuanto antes, sin trámites ni demoras.

tech
universidad

**Grand Master Oficial
Universitario
MBA en Relaciones
Laborales**

Idioma: **Español**

Modalidad: **100% online**

Duración: **2 años**

Créditos: **120 ECTS**

Grand Master Oficial Universitario MBA en Relaciones Laborales

