

Maestría Oficial Universitaria

Dirección de Selección de Personal

Nº de RVOE: 20253208

Aval/Membresía

A background image of a man with a beard, wearing a grey suit, light blue shirt, and dark tie. He is holding a tablet computer. The image is partially obscured by a large, dark blue diagonal shape on the left and a white diagonal shape on the right.

tech
universidad



Nº de RVOE: 20253208

Maestría Oficial Universitaria Dirección de Selección de Personal

Idioma: Español

Modalidad: 100% en línea

Duración: 2 años

Fecha acuerdo RVOE: 24/09/2025

Acceso web: www.techitute.com/mx/escuela-de-negocios/maestria-universitaria/maestria-universitaria-direccion-seleccion-personal

Índice

01

Presentación del programa

pág. 4

02

¿Por qué estudiar en TECH?

pág. 8

03

Plan de estudios

pág. 12

04

Convalidación
de asignaturas

pág. 26

05

Objetivos docentes

pág. 32

06

Salidas profesionales

pág. 36

07

Idiomas gratuitos

pág. 40

08

Metodología de estudio

pág. 44

09

Cuadro docente

pág. 54

10

Titulación

pág. 72

11

Homologación del título

pág. 76

12

Requisitos de acceso

pág. 80

13

Proceso de admisión

pág. 84

01

Presentación del programa

El capital humano sigue siendo el recurso más valioso de cualquier organización. En este sentido, la Dirección de Selección de Personal no solo debe enfocarse en encontrar candidatos competentes, sino también en garantizar la adecuación cultural y el compromiso a largo plazo. En este sentido, recientes investigaciones de la Organización de las Naciones Unidas muestran que las empresas con procesos de selección estructurados aumentan su retención de talento en un 39%. Por ello, los profesionales necesitan manejar las técnicas más modernas para identificar, evaluar y atraer a los perfiles más idóneos para cada puesto. En este contexto, TECH ha creado una pionera titulación universitaria en línea, centrada en la Dirección de Selección de Personal.

*Este es el
momento, te
estábamos
esperando*



“

Un programa exhaustivo y 100% en línea, exclusivo de TECH y con una perspectiva internacional respaldada por nuestra afiliación con Business Graduates Association”

La Dirección de Selección de Personal se convierte en una función crítica para identificar talento alineado con la cultura organizacional. De ahí radica la importancia de que los expertos adquieran competencias avanzadas para diseñar procesos de Selección eficaces, basados en criterios objetivos, análisis de datos y metodologías científicas.

Ante esta premisa, TECH presenta una exclusiva Maestría Oficial Universitaria en Dirección de Selección de Personal. Diseñada por auténticas referencias en este ámbito, el itinerario académico profundizará en áreas que van desde la evaluación por competencias y estrategias modernas de reclutamiento digital, hasta los fundamentos de la psicología organizacional. En sintonía con esto, el temario ahondará en la analítica de datos aplicada a los Recursos Humanos y la gestión del *employer branding*. Además, los materiales didácticos incluirán contenidos sobre legislación laboral, diversidad e inclusión. Como resultado, los egresados podrán afrontar con éxito los retos actuales del talento humano en entornos dinámicos y globalizados.

En lo que respecta a la metodología, este programa universitario se desarrollará completamente en línea y se basará en el disruptivo sistema del *Relearning* para garantizar una capacitación natural y progresiva. Así, los profesionales no tendrán que invertir largas horas al aprendizaje o la memorización. De manera complementaria, esta propuesta académica incluirá unas intensivas *Masterclasses* a cargo de unos prestigiosos Directores Invitados Internacionales.

Asimismo, gracias a que TECH es miembro de **Business Graduates Association (BGA)**, el alumno podrá acceder a recursos exclusivos y actualizados que fortalecerán su formación continua y su desarrollo profesional, así como descuentos en eventos profesionales que facilitarán el contacto con expertos del sector. Además, podrá ampliar su red profesional, conectando con especialistas de distintas regiones, favoreciendo el intercambio de conocimientos y nuevas oportunidades laborales.





“

Unos reconocidos Directores Invitados Internacionales ofrecerán unas disruptivas Masterclasses relacionadas con las últimas tendencias en la Dirección de Selección de Personal”

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 en línea del mundo según FORBES

La prestigiosa revista Forbes, especializada en negocios y finanzas, ha destacado a TECH como «la mejor universidad en línea 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 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 en línea 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.


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 en línea, 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 en línea única. También en ella se implementan recursos didácticos innovadores entre los que destacan vídeos en detalle, infografías y resúmenes interactivos.

nº1
Mundial
Mayor universidad
online del mundo

La universidad en línea oficial de la NBA

TECH es la universidad en línea 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.

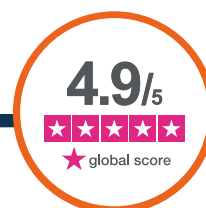
Líderes en empleabilidad

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

Esta titulación universitaria en Dirección de Selección de Personal presenta un plan de estudios integral, estructurado en módulos que abarcan desde fundamentos psicológicos y organizacionales, hasta el uso de tecnologías avanzadas en reclutamiento. Así, a lo largo del itinerario académico, el alumnado adquirirá competencias clave en gestión de recursos humanos, análisis de perfiles, liderazgo, marketing estratégico y dirección económico-financiera. Esta combinación de conocimientos les permitirá a los egresados diseñar procesos de selección más eficaces, optimizar la captación y retención del talento, aumentar la competitividad empresarial y contribuir al desarrollo sostenible de sus organizaciones en contextos dinámicos y globalizados.

*Un temario
completo y bien
desarrollado*





“

*Garantizarás el cumplimiento
de normativas legales y éticas
en los procesos de contratación”*

Junto con un contenido académico innovador, esta titulación se impartirá mediante una metodología completamente en línea, diseñada para ofrecer flexibilidad y aprendizaje asincrónico. Además, el itinerario incluirá actividades prácticas, recursos complementarios, vídeos explicativos, clases magistrales y presentaciones dinámicas. Todo ello, facilitará la comprensión de conceptos complejos y promoverá una rutina académica eficiente, permitiendo al alumno adquirir las competencias necesarias de manera autónoma, accesible y adaptada a su ritmo.

“

Accederás a todos los contenidos del Campus Virtual sin restricciones y podrás descargarlos para consultarlos cuando los desees”

Dónde, cuándo y cómo se imparte

Esta Maestría Oficial Universitaria se ofrece 100% en línea, por lo que el alumno podrá cursarlo desde cualquier sitio, haciendo uso de una computadora, una tableta o simplemente mediante su *smartphone*. Además, podrá acceder a los contenidos de manera offline, bastando con descargarse los contenidos de los temas elegidos en el dispositivo y abordarlos sin necesidad de estar conectado a Internet. Una modalidad de estudio autodirigida y asincrónica que pone al estudiante en el centro del proceso académico, gracias a un formato metodológico ideado para que pueda aprovechar al máximo su tiempo y optimizar el aprendizaje.





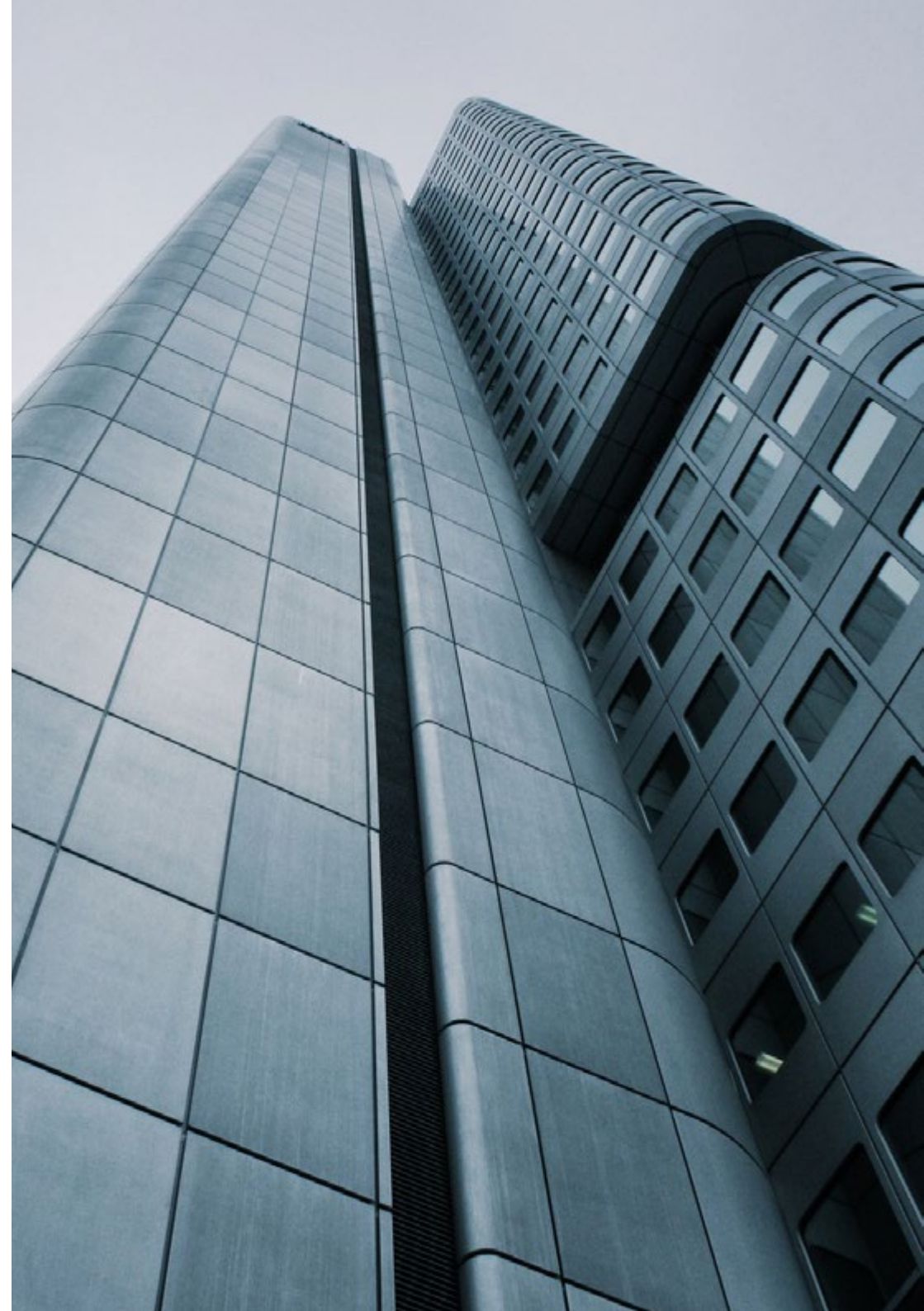
En esta Maestría con RVOE, el alumnado dispondrá de 11 asignaturas que podrá abordar y analizar a lo largo de 2 años de estudio.

Asignatura 1	Psicología del trabajo y de las organizaciones
Asignatura 2	Seguridad Social
Asignatura 3	Administración de Personal
Asignatura 4	Dirección y gestión de la formación en la empresa
Asignatura 5	Gestión estratégica de la igualdad y la diversidad en los Recursos Humanos
Asignatura 6	Selección de personas (I): metodologías cuantitativas y cualitativas
Asignatura 7	Selección de personas (II): era digital
Asignatura 8	Gestión de desempeño y política retributiva
Asignatura 9	Gestión de políticas en intermediación laboral
Asignatura 10	Productividad Personal y gestión de proyectos
Asignatura 11	Metodología de la investigación

Así, los contenidos académicos de estas asignaturas abarcan también los siguientes temas y subtemas:

Asignatura 1. Psicología del trabajo y de las organizaciones

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



- 1.7. Orientación laboral
 - 1.7.1. Contextualización de la orientación en el mundo laboral
 - 1.7.2. La orientación laboral en el aprendizaje laboral a lo largo de la vida: habilidades
 - 1.7.3. La transformación digital en la orientación laboral
 - 1.7.4. Organizaciones internacionales en la orientación vocacional y profesional
- 1.8. El liderazgo, cambio, innovación y desarrollo
 - 1.8.1. Introducción y definición del liderazgo
 - 1.8.2. Tipologías del liderazgo
 - 1.8.3. Competencias del liderazgo centradas en el cambio y la innovación
- 1.9. Personalidad, actitudes y valores en el entorno laboral
 - 1.9.1. Conceptualización de la personalidad
 - 1.9.2. Teorías de la personalidad
 - 1.9.3. Relación entre actitudes y personalidad
 - 1.9.4. Personalidad y entorno laboral
- 1.10. Motivación y satisfacción laboral
 - 1.10.1. Motivación: tipos (extrínseca e intrínseca)
 - 1.10.2. Motivación y personalidad
 - 1.10.3. Satisfacción y satisfacción laboral

Asignatura 2. Seguridad Social

- 2.1. El modelo constitucional de protección social
 - 2.1.1. Las medidas de protección de las necesidades sociales
 - 2.1.2. La seguridad social
 - 2.1.3. Las declaraciones en materia de protección social
 - 2.1.4. El sistema de la seguridad social
 - 2.1.4.1. Evolución de la seguridad social
 - 2.1.4.2. Composición del sistema
 - 2.1.4.3. Acción protectora: prestaciones de la seguridad social
 - 2.1.5. Régimen económico financiero de la seguridad social
 - 2.1.6. Gestión de la seguridad social

- 2.2. Personas y contingencias protegidas
 - 2.2.1. Campo de aplicación del sistema
 - 2.2.2. Campo de aplicación del régimen general
 - 2.2.3. Inscripción de empresarios
 - 2.2.4. Afiliación de trabajadores
 - 2.2.5. Altas y bajas de los trabajadores
 - 2.2.6. Clases de alta
 - 2.2.7. El convenio especial como situación asimilada al alta
 - 2.2.8. Efectos de las altas, bajas y comunicación de datos de los trabajadores
 - 2.2.9. Efectos de los actos indebidos
- 2.3. Personas y contingencias protegidas II
 - 2.3.1. Situaciones protegidas
 - 2.3.2. El accidente de trabajo y la enfermedad profesional
 - 2.3.3. La acción protectora del Sistema de la Seguridad Social
 - 2.3.4. Requisitos generales del derecho a las prestaciones contributivas
 - 2.3.5. Responsabilidad en el orden a las prestaciones
 - 2.3.6. Automaticidad de las prestaciones
- 2.4. Gestión y financiación I
 - 2.4.1. Gestión de la Seguridad Social
 - 2.4.2. Entidades gestoras
 - 2.4.3. Los servicios comunes
 - 2.4.4. La colaboración en la gestión
- 2.5. Gestión y financiación II
 - 2.5.1. Régimen económico financiero de la Seguridad Social
 - 2.5.2. Recursos generales de la Seguridad Social
 - 2.5.3. La cotización a la Seguridad Social
 - 2.5.4. Bases y tipos de cotización
 - 2.5.5. Recaudación

- 2.6. Prestaciones económicas: subsidios y pensiones I
 - 2.6.1. Introducción
 - 2.6.2. Incapacidad temporal
 - 2.6.3. Maternidad
 - 2.6.4. Paternidad
 - 2.6.5. Riesgo durante el embarazo y durante la lactancia
 - 2.6.6. Cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave
 - 2.6.7. Desempleo
- 2.7. Prestaciones económicas: subsidios y pensiones II
 - 2.7.1. Introducción
 - 2.7.2. Prestaciones contributivas
 - 2.7.3. Incapacidad permanente
 - 2.7.4. Muerte y supervivencia
 - 2.7.5. Prestaciones no contributivas
 - 2.7.6. Invalidez
 - 2.7.7. Jubilación
 - 2.7.8. Prestaciones familiares
- 2.8. El sistema de salud. La cartera de servicios y los medicamentos
 - 2.8.1. El sistema de salud y la Seguridad Social
 - 2.8.2. Evolución en la protección del derecho a la salud
 - 2.8.3. El sistema nacional de salud
 - 2.8.4. Cartera común de servicios del sistema nacional de salud
 - 2.8.5. Competencias del Estado y de las Comunidades Autónomas en materia de sanidad
 - 2.8.6. Los medicamentos y la prestación farmacéutica
 - 2.8.7. Asegurados y beneficiarios del derecho a la asistencia sanitaria
 - 2.8.8. Gestión de la prestación
- 2.9. El sistema de asistencia social
 - 2.9.1. Delimitación del concepto. Asistencia social
 - 2.9.2. La asistencia social interna de la Seguridad Social
 - 2.9.3. La asistencia social externa al Sistema de la Seguridad Social
 - 2.9.4. Servicios sociales
 - 2.9.5. El sistema para la autonomía y atención a la dependencia

- 2.10. Planes y fondos de pensiones. Mutualidades de previsión social
 - 2.10.1. Introducción
 - 2.10.2. Las mejoras voluntarias
 - 2.10.3. Las mutualidades de previsión social. Los planes y fondos de pensiones

Asignatura 3. Administración de Personal

- 3.1. Introducción a la administración de Personal
 - 3.1.1. Los Recursos Humanos en la empresa
 - 3.1.2. Gestión de la administración de Personal en los Recursos Humanos (RRHH)
- 3.2. Modalidades de contratación
 - 3.2.1. El contrato de trabajo
 - 3.2.2. Tipos de contratación
 - 3.2.3. Tipos de extinción del contrato
- 3.3. El recibo de nómina (I)
 - 3.3.1. El salario
 - 3.3.2. Percepciones salariales
 - 3.3.3. Percepciones extrasalariales
- 3.4. El recibo de nómina (II): cálculo
 - 3.4.1. Estructura de la nómina
 - 3.4.2. Bases de cotización
 - 3.4.3. Cálculo de la nómina
- 3.5. El recibo de nómina (III): deducciones
 - 3.5.1. Deducciones
 - 3.5.2. Impuestos
 - 3.5.3. Seguridad Social
 - 3.5.4. Otros tipos de deducciones
- 3.6. Jornada laboral, vacaciones y permisos
 - 3.6.1. Jornada laboral
 - 3.6.2. Vacaciones
 - 3.6.3. Permisos de trabajo
 - 3.6.4. Incapacidades

- 3.7. Impuestos
 - 3.7.1. El sistema tributario
 - 3.7.2. Obligaciones tributarias de los trabajadores
 - 3.7.3. Obligaciones tributarias del patrón
- 3.8. Herramientas tecnológicas para la elaboración de nóminas
 - 3.8.1. El concepto de ERP
 - 3.8.2. Importancia en la gestión de la nómina
 - 3.8.3. Programas más comunes
- 3.9. Compensaciones y beneficios
 - 3.9.1. La administración de compensaciones y beneficios
 - 3.9.2. Prestaciones superiores a la ley
 - 3.9.3. Salario emocional
 - 3.9.4. Oficina en casa
- 3.10. Igualdad de oportunidades en la administración de Personal
 - 3.10.1. La igualdad de oportunidades como parte de la cultura organizacional
 - 3.10.2. Equidad de género
 - 3.10.3. Responsabilidad social

Asignatura 4. Dirección y gestión de la formación en la empresa

- 4.1. La capacitación en la empresa
 - 4.1.1. Concepto, objetivos y actores de la capacitación
 - 4.1.2. La capacitación como elemento de la estrategia empresarial
- 4.2. Planificación de la capacitación
 - 4.2.1. Elementos de la planificación de la capacitación
 - 4.2.2. Gestión presupuestal
- 4.3. Diagnóstico de necesidades de capacitación
 - 4.3.1. Detección de necesidades de capacitación (DNC)
 - 4.3.2. Técnicas y recolección de datos
 - 4.3.3. Análisis y valoración

- 4.4. Métodos de capacitación
 - 4.4.1. Capacitación en el puesto de trabajo
 - 4.4.2. Capacitación fuera del puesto de trabajo
 - 4.4.3. Capacitación en entornos digitales: aprendizaje electrónico
 - 4.4.4. Capacitación mixta
- 4.5. Diseño y programación de acciones de capacitación
 - 4.5.1. Concepto de diseño y programación de acciones de capacitación
 - 4.5.2. Definición del objetivo y contenidos de las acciones de capacitación
 - 4.5.3. Metodología de enseñanza en las acciones de capacitación
- 4.6. El sistema de educación dual
 - 4.6.1. Origen de la formación dual y países de referencia
 - 4.6.2. Aspectos laborales del contexto de la formación dual
 - 4.6.3. Aspectos formativos del contexto de la formación dual
 - 4.6.4. Perspectivas y evolución de la formación dual
- 4.7. Marco legal de capacitación
 - 4.7.1. Artículo 123
 - 4.7.2. Ley Federal del Trabajo
 - 4.7.3. Contratos colectivos de trabajo
- 4.8. El costo de la capacitación en la organización
 - 4.8.1. Costos directos de la capacitación
 - 4.8.2. Costos indirectos de la capacitación
- 4.9. El impacto económico de una correcta capacitación en la empresa
- 4.10. Inspecciones y auditorías de la capacitación en la empresa
 - 4.10.1. Inspecciones gubernamentales
 - 4.10.2. Auditorías externas
 - 4.10.3. Riesgos en caso de no cumplimiento
- 4.11. Capacitación de alta especialidad
 - 4.11.1. Puestos de alto riesgo
 - 4.11.2. Programas de capacitación especiales

Asignatura 5. Gestión estratégica de la igualdad y la diversidad en los Recursos Humanos

- 5.1. Programas y políticas de empleo gubernamentales
 - 5.1.1. Conocimiento de las políticas de empleo gubernamentales vigentes
 - 5.1.2. Programas de subsidio al empleo
 - 5.1.3. El gobierno como otorgante de empleo
- 5.2. Políticas de pobreza y exclusión social
 - 5.2.1. Conceptualización de la pobreza en términos socioeconómicos
 - 5.2.2. Contextualización jurídica y social
 - 5.2.3. La pobreza y la inclusión social en las políticas de empleo
- 5.3. Grupos sociales y las dificultades en el empleo
 - 5.3.1. Identificación de los grupos sociales
 - 5.3.2. Prácticas laborales excluyentes
 - 5.3.3. Programas y leyes protectoras de los grupos sociales
- 5.4. Discapacidad en el entorno laboral
 - 5.4.1. Conceptualización de la discapacidad
 - 5.4.2. Programas de inclusión laboral en la empresa
 - 5.4.3. Incentivos gubernamentales
- 5.5. Programas de jóvenes y primer empleo
 - 5.5.1. Políticas de becarios y practicantes en la empresa
 - 5.5.2. Programas gubernamentales
 - 5.5.3. Retos del empleo juvenil en el contexto de transformación digital
- 5.6. Pensiones y jubilaciones
 - 5.6.1. Leyes correspondientes
 - 5.6.2. Sujetos de derecho a pensión o jubilación
- 5.7. Mujer y trabajo (I): violencia de género
 - 5.7.1. Contextualización de la violencia de género
 - 5.7.2. Programas empresariales contra la violencia de género
 - 5.7.3. La promoción del empleo en las mujeres víctimas de violencia de género
- 5.8. Mujer y trabajo (II): discriminación y marginación en el empleo
 - 5.8.1. La mujer en el contexto laboral a lo largo de la historia
 - 5.8.2. Discriminación en el empleo
 - 5.8.3. Sectores productivos de mayor empleabilidad para las mujeres

- 5.9. Inmigración y trabajo
 - 5.9.1. Tipos de inmigrantes
 - 5.9.2. Permisos de trabajo
 - 5.9.3. La participación del gobierno en la promoción de la migración legal
- 5.10. Administración de Personal internacional
 - 5.10.1. Empresas globales
 - 5.10.2. Inmigrantes y expatriados
 - 5.10.3. Fomentar una cultura empresarial global

Asignatura 6. Selección de personas (I): metodologías cuantitativas y cualitativas

- 6.1. Introducción a la Selección de Personal
 - 6.1.1. La Selección de Personal
 - 6.1.2. Etapa de Selección de Personal
- 6.2. El reclutamiento: técnicas
 - 6.2.1. Fuentes internas de reclutamiento
 - 6.2.2. Fuentes externas de reclutamiento
 - 6.2.3. Reclutamiento digital
- 6.3. Pruebas cuantitativas de Selección de Personal
 - 6.3.1. La psicometría
 - 6.3.2. Pruebas psicométricas
 - 6.3.3. Pruebas de habilidades o conocimientos
- 6.4. Test psicológicos en el entorno laboral
 - 6.4.1. Prueba de inteligencia
 - 6.4.2. Test de personalidad
 - 6.4.3. Prueba de competencias específicas
- 6.5. Pruebas cualitativas de Selección de Personal
 - 6.5.1. Juego de roles
 - 6.5.2. Centro de evaluación
 - 6.5.3. Dinámicas grupales
- 6.6. Evaluación de la eficacia y eficiencia en los procesos de Selección
 - 6.6.1. Métodos de valoración cuantitativa de los procesos de Selección
 - 6.6.2. Métodos de valoración cualitativa de los procesos de Selección

- 6.7. Inducción
 - 6.7.1. Protocolos de bienvenida
 - 6.7.2. Inducción
 - 6.7.3. Estrategia de apego a la cultura organizacional
 - 6.7.4. Entrevista de ajuste
- 6.8. Incorporación de la igualdad de oportunidades en los procesos de Selección cuantitativos y cualitativos
- 6.9. Procesos de promoción interna
 - 6.9.1. Plan de vida y carrera
 - 6.9.2. Cartas de reemplazo
 - 6.9.3. Procesos de promoción
- 6.10. Imagen de la marca empleadora
 - 6.10.1. La marca empleadora y su importancia
 - 6.10.2. Herramientas en línea de la imagen de la marca empleadora corporativa (sitioweb, redes sociales, bitácoras)
 - 6.10.3. Herramientas fuera de línea de la imagen de la marca empleadora corporativa: ferias de empleo, impacto en medios de comunicación

Asignatura 7. Selección de personas (II): era digital

- 7.1. Las competencias laborales en la era digital
 - 7.1.1. Concepto de competencia
 - 7.1.2. Las competencias y las profesiones del futuro en la Cuarta Revolución Industrial
 - 7.1.3. Marcos nacionales e internacionales de competencias profesionales
- 7.2. Introducción al entorno 2.0 y la Selección
 - 7.2.1. Ventajas del entorno 2.0 en el reclutamiento y Selección
 - 7.2.2. Principales medios para realizar procesos de Selección en línea
- 7.3. Análisis de competencias profesionales en el entorno empresarial
 - 7.3.1. Identificación de necesidades competenciales en los puestos de trabajo
 - 7.3.2. Elaboración del diccionario de competencias
- 7.4. Selección de Personal por competencias profesionales
 - 7.4.1. Entrevista de Selección por competencias
 - 7.4.2. Metodología situación, tarea, acción y Resultados (STAR)

- 7.4.3. Centro de asesoramiento
- 7.4.4. Evaluación del proceso de selección por competencias
- 7.5. Reclutamiento digital, reclutamiento en la red (*nethunting*) y la imagen de la marca empleadora (*employer branding*)
 - 7.5.1. Reputación social y la imagen de la marca empleadora
 - 7.5.2. Reclutamiento en redes sociales
 - 7.5.3. Reclutamiento "hacia dentro"
 - 7.5.4. Reclutamiento móvil
 - 7.5.5. Los nuevos profesionales del reclutamiento digital: los reclutadores en redes sociales o herramientas digitales (*nethunters*)
- 7.6. Procesos de selección por competencias en entornos digitales
 - 7.6.1. Análisis de macrodatos en la identificación de competencias profesionales
 - 7.6.2. Algorítmica en la selección de personas (portales de empleo 2.0)
 - 7.6.3. Pruebas de gamificación
 - 7.6.4. Redes de contacto y marca Personal
- 7.7. Cacería de talentos y la captación del talento humano digital
 - 7.7.1. Cacería de talentos (*headhunting*)
 - 7.7.2. Mapeo de puestos
 - 7.7.3. Gestión del talento en línea
 - 7.7.4. Reclutamiento internacional
- 7.8. Intranet como herramienta de comunicación y Selección
 - 7.8.1. Intranet: funcionamiento, conceptos y definiciones
 - 7.8.2. Funcionamiento de una intranet
 - 7.8.3. Tipos de intranet
 - 7.8.4. Implementación de intranet en procesos de Recursos Humanos
- 7.9. Desarrollo de competencias digitales
 - 7.9.1. Detección de competencias digitales transversales
 - 7.9.2. Formación en competencias digitales en el entorno empresarial
- 7.10. Cultura digital y derechos digitales inherentes a los trabajadores
 - 7.10.1. La sociedad 3.0
 - 7.10.2. Ciberseguridad y protección de datos personales

Asignatura 8. Gestión de desempeño y política retributiva

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

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

Asignatura 9. Gestión de políticas en intermediación laboral

- 9.1. La intermediación laboral en la cartera común de los servicios del Sistema Nacional de Empleo
 - 9.1.1. Concepto y función de la intermediación laboral
 - 9.1.2. El nuevo papel de los servicios públicos de empleo
 - 9.1.3. Discriminación en el acceso al empleo
- 9.2. La intermediación laboral
 - 9.2.1. Principios básicos de la intermediación laboral
 - 9.2.2. Relación entre intermediación laboral y orientación profesional
 - 9.2.3. La intermediación laboral dentro de las políticas activas de empleo en los servicios públicos
 - 9.2.4. Agentes colaboradores en la externalización de la intermediación: agencias de colocación y empresas de trabajo temporal
- 9.3. Prospección laboral I
 - 9.3.1. Análisis de datos estadísticos sobre el tejido empresarial
 - 9.3.2. Fuentes de información sobre el mercado laboral
 - 9.3.3. Indicadores del mercado de trabajo actual
 - 9.3.4. Yacimientos de empleo

- 9.4. Prospección laboral II
 - 9.4.1. Diagnóstico y análisis del mercado laboral
 - 9.4.2. Fases de la prospección: acercamiento a la empresa y plan de captación
 - 9.4.3. Estrategias de fidelización y evaluación de la relación con las empresas
 - 9.4.4. Gestión de la demanda de empleo y acompañamiento empresarial
- 9.5. Las actividades de reclutamiento
 - 9.5.1. Tipologías y conceptualización del reclutamiento
 - 9.5.2. Procedimientos de reclutamiento en la era digital: *eRecruitment*
 - 9.5.3. Reclutamiento en entidades colaboradoras de colocación
- 9.6. Itinerarios personalizados de orientación e inserción laboral
 - 9.6.1. Elementos fundamentales de los itinerarios personalizados
 - 9.6.2. Diseño y elaboración de itinerarios personalizados de orientación e inserción laboral
 - 9.6.3. Consideraciones especiales para colectivos con dificultades de inserción
- 9.7. El régimen sancionador en materia de intermediación
 - 9.7.1. Sanciones relacionadas con el reclutamiento de mano de obra irregular, orientación y colocación
 - 9.7.2. Régimen sancionador en materia de formación
- 9.8. Cesión ilegal de trabajadores: marco normativo
 - 9.8.1. Evolución del concepto de cesión ilegal y su identificación actual
 - 9.8.2. Casos de cesiones ilegales interempresariales
 - 9.8.3. Consecuencias legales de la cesión ilícita
- 9.9. La colaboración público-privada en la intermediación laboral
 - 9.9.1. Modelos europeos de colaboración público-privada
 - 9.9.2. Impacto del acuerdo marco de colaboración público-privada tras la reforma laboral
 - 9.9.3. Convergencia de obligaciones formativas con los servicios públicos de empleo
- 9.10. Retos de las políticas de intermediación laboral en la era digital
 - 9.10.1. Agencias de colocación telemáticas y su impacto en la intermediación laboral
 - 9.10.2. Movilidad laboral y globalización en las políticas de empleo
 - 9.10.3. Evolución de la prospección laboral en la era digital

Asignatura 10. Productividad Personal y gestión de proyectos

- 10.1. Gestión del tiempo
 - 10.1.1. Uso eficiente del tiempo
 - 10.1.2. Planificación del tiempo y detección de los “ladrones del tiempo”
 - 10.1.3. Elaboración de planes operativos y control de gestión
 - 10.1.4. Nuevas tecnologías a disposición del tiempo: Outlook, Microsoft Project
- 10.2. Gestión de la energía Personal
 - 10.2.1. Competencias personales y habilidades directivas
 - 10.2.2. Habilidades interpersonales y su impacto en la productividad
 - 10.2.3. Técnicas de resolución de conflictos
- 10.3. Estrategias personales de control del estrés
 - 10.3.1. Conceptos básicos del estrés y su funcionalidad en la supervivencia
 - 10.3.2. Eustrés y distrés
 - 10.3.3. Estrategias de control de estrés: cognitivas, conductuales y emocionales
- 10.4. Planificación y control de proyectos
 - 10.4.1. Gestión del alcance
 - 10.4.2. Gestión del Cronograma del proyecto
 - 10.4.3. Gestión del costo del proyecto
- 10.5. Gestión de la calidad del proyecto
 - 10.5.1. Planificación, aseguramiento y control de calidad: normativas aplicables
 - 10.5.2. Gestión de riesgos y herramientas técnicas para su mitigación
- 10.6. Gestión de personas en proyectos
 - 10.6.1. Liderazgo y gestión de equipos en los Recursos Humanos
 - 10.6.2. Responsabilidad empresarial y ética en la gestión de proyectos
- 10.7. Aspectos legales en la gestión de proyectos
 - 10.7.1. Gestión de la contratación
 - 10.7.2. Planificación de adquisiciones (el ciclo de compras)
 - 10.7.3. Administración de contratos y adquisiciones
- 10.8. Financiación de proyectos
 - 10.8.1. Análisis económico-financiero y del riesgo
 - 10.8.2. Mecanismos de financiación
 - 10.8.3. Gestión financiera de programas (presupuesto, control y cierre del programa)

- 10.9. Comunicación y venta de proyectos
 - 10.9.1. Estrategias de comunicación y de los interesados (*stakeholders*)
 - 10.9.2. Gestión de la venta de un proyecto
- 10.10. Evaluación de la calidad en la gestión del conocimiento y tendencias en la Dirección de proyectos
 - 10.10.1. Gestión de la información
 - 10.10.2. ISO 10006
 - 10.10.3. UNE 412001: guía práctica de la gestión del conocimiento
 - 10.10.4. Metodología Twan

Asignatura 11. Metodología de la investigación

- 11.1. Fundamentos de la investigación
 - 11.1.1. ¿Qué es la investigación?
 - 11.1.1.1. Definición y concepto
 - 11.1.1.2. Importancia y propósito
 - 11.1.1.3. Tipos de investigación
 - 11.1.2. Paradigmas de investigación
 - 11.1.2.1. Positivista
 - 11.1.2.2. Constructivista
 - 11.1.2.3. Sociocrítico
 - 11.1.2.4. Interpretativo
 - 11.1.2.5. Postpositivista
 - 11.1.3. Enfoques metodológicos
 - 11.1.3.1. Cualitativo
 - 11.1.3.2. Cuantitativo
 - 11.1.3.3. Mixto
- 11.2. El problema
 - 11.2.1. Formulación del problema de investigación
 - 11.2.1.1. Identificación y delimitación del problema
 - 11.2.1.2. Construcción de preguntas de investigación
 - 11.2.1.3. Establecimiento de objetivos de investigación
 - 11.2.1.4. Hipótesis o supuesto de investigación
- 11.3. El marco teórico
 - 11.3.1. Revisión de literatura
 - 11.3.2. Desarrollo del marco conceptual
 - 11.3.3. Criterios de Selección de referentes teóricos significativos y pertinentes para el objeto de estudio
 - 11.3.4. Estado del arte
 - 11.3.5. Articulación discursiva de corrientes teóricas seleccionadas con el objeto de estudio
- 11.4. El diseño metodológico
 - 11.4.1. Selección de métodos y técnicas de investigación
 - 11.4.2. Diseño de instrumentos de recolección de datos
 - 11.4.3. Muestreo y Selección de la muestra
- 11.5. Recolección y análisis de datos
 - 11.5.1. Proceso de recolección de datos
 - 11.5.2. Técnicas de recolección de datos cualitativos
 - 11.5.3. Técnicas de recolección de datos cuantitativos
 - 11.5.4. Análisis de datos
 - 11.5.4.1. Análisis estadístico
 - 11.5.4.2. Análisis cualitativo
 - 11.5.4.3. Triangulación de datos
- 11.6. Herramientas avanzadas de investigación
 - 11.6.1. *Software* especializado
 - 11.6.1.1. Análisis estadístico con SPSS
 - 11.6.1.2. Análisis cualitativo con NVivo o Atlas.ti
 - 11.6.2. Técnicas de visualización de datos
 - 11.6.2.1. Gráficos, diagramas, mapas semánticos
- 11.7. Interpretación y presentación de resultados
 - 11.7.1. Interpretación de hallazgos
 - 11.7.1.1. Significado y relevancia de los resultados
 - 11.7.1.2. Implicaciones prácticas
 - 11.7.2. Presentación de resultados



- 11.8. Ética y aspectos legales en la investigación
 - 11.8.1. Principios éticos de investigación
 - 11.8.1.1. Consentimiento informado
 - 11.8.1.2. Confidencialidad y privacidad
 - 11.8.2. Aspectos legales
 - 11.8.3. Normativas y regulaciones
 - 11.8.4. Responsabilidad del investigador
- 11.9. Informe de investigación y la elaboración de artículo científico
 - 11.9.1. Orientación sobre la redacción del manuscrito, incluyendo la sección de introducción, metodología, resultados y discusión
 - 11.9.2. Preparación para la presentación oral del informe
 - 11.9.3. Estrategias para comunicar efectivamente los hallazgos. Respuestas a preguntas y críticas durante la defensa
 - 11.9.4. Estructura y estilo requeridos para la publicación en revistas científicas
 - 11.9.4.1. Criterios de selección de revistas adecuadas para la publicación
 - 11.9.5. Elaboración de artículo científico



Podrás acceder al Campus Virtual a cualquier hora y descargar los contenidos para consultarlos siempre que lo desees"

04

Convalidación de asignaturas

Si el candidato a estudiante ha cursado otra Maestría Oficial 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 Maestría Oficial Universitaria.

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 de Maestría Oficial Universitaria en su expediente académico sin tener que evaluarse de nuevo de ninguna de ellas, obteniendo en menor tiempo, su nuevo título de Maestría Oficial Universitaria.

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



Matricúlate en la Maestría Oficial Universitaria y obtén el estudio de convalidaciones de forma gratuita”



¿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 de Maestría Oficial Universitaria tras la realización de un análisis académico de comparación. Serán susceptibles de convalidación aquellos contenidos cursados en un plan o programa de estudio de Maestría Oficial Universitaria o nivel superior, y que sean equiparables con asignaturas de los planes y programas de estudio de esta Maestría Oficial Universitaria 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 la Maestría Oficial Universitaria, 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 Servicios Escolares consolidarán 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

Esta Maestría Oficial Universitaria en Dirección de Selección de Personal impulsará a los profesionales a desarrollar habilidades avanzadas en reclutamiento, evaluación y gestión del talento. En este sentido, adquirirán competencias en análisis de perfiles, técnicas de entrevista y aplicación de pruebas psicométricas. Además, dominarán estrategias para diseñar procesos inclusivos y eficientes, garantizando la alineación entre las necesidades organizacionales y el capital humano. Por último, los egresados fortalecerán su capacidad para tomar decisiones basadas en datos, promoviendo la mejora continua y el desarrollo sostenible en las organizaciones.

*Living
SUCCESS*



“

Implementarás metodologías basadas en datos y análisis estadístico para optimizar la toma de decisiones en la Selección de Personal”



Objetivos generales

- Desarrollar habilidades estratégicas en la selección y gestión de talento humano
- Aplicar metodologías cuantitativas y cualitativas en la evaluación de candidatos
- Implementar tecnologías innovadoras en los procesos de Selección
- Fomentar la diversidad e igualdad en la gestión de Recursos Humanos
- Potenciar el liderazgo y la toma de decisiones en entornos organizacionales
- Integrar estrategias de gestión del desempeño y compensación salarial



Te capacitarás mediante casos reales y resolución de situaciones complejas en entornos simulados de aprendizaje”





Objetivos específicos

Asignatura 1. Psicología del trabajo y de las organizaciones

- ♦ Comprender los factores psicológicos que influyen en el desempeño laboral
- ♦ Aplicar teorías organizacionales para mejorar el clima y cultura empresarial

Asignatura 2. Seguridad Social

- ♦ Analizar el marco normativo de la seguridad social en el ámbito laboral
- ♦ Implementar estrategias de protección y bienestar para los trabajadores

Asignatura 3. Administración de Personal

- ♦ Diseñar estrategias de gestión de talento alineadas con los objetivos empresariales
- ♦ Aplicar modelos de gestión del capital humano para la optimización del desempeño

Asignatura 4. Dirección y gestión de la formación en la empresa

- ♦ Desarrollar planes de aprendizaje continuo para la capacitación de empleados
- ♦ Implementar estrategias de aprendizaje organizacional para a el talento

Asignatura 5. Gestión estratégica de la igualdad y la diversidad en los Recursos Humanos

- ♦ Diseñar políticas de inclusión y equidad en el ámbito laboral
- ♦ Implementar estrategias para la gestión de equipos diversos y multiculturales

Asignatura 6. Selección de personas (I): metodologías cuantitativas y cualitativas

- ♦ Aplicar técnicas avanzadas de evaluación y selección de talento
- ♦ Utilizar herramientas psicométricas y entrevistas estructuradas en la Selección

Asignatura 7. Selección de personas (II): era digital

- ♦ Implementar estrategias de reclutamiento digital y marca empleadora
- ♦ Analizar el impacto de la inteligencia artificial en la Selección de Personal

Asignatura 8. Gestión de desempeño y política retributiva

- ♦ Diseñar sistemas de evaluación del desempeño laboral
- ♦ Elaborar estrategias de compensación y beneficios para la retención del talento

Asignatura 9. Gestión de políticas en intermediación laboral

- ♦ Analizar el impacto de las políticas de empleo en la gestión empresarial
- ♦ Implementar programas de intermediación laboral efectivos

Asignatura 10. Productividad Personal y gestión de proyectos

- ♦ Aplicar metodologías ágiles en la gestión de proyectos
- ♦ Optimizar la productividad personal mediante técnicas de gestión del tiempo

Asignatura 11. Metodología de la Investigación

- ♦ Comprender los fundamentos de la metodología de investigación aplicada a la gestión del talento y Selección de Personal
- ♦ Desarrollar habilidades para diseñar y ejecutar investigaciones que permitan analizar procesos de Selección y reclutamiento

06

Salidas profesionales

A través de esta Maestría Oficial Universitaria, los profesionales ampliarán sus competencias profesionales, adquiriendo los conocimientos más avanzados para liderar procesos de Selección de talento en entornos organizacionales dinámicos. Así, al completar este itinerario académico, serán capaces de implementar estrategias efectivas de reclutamiento, evaluación y retención. Gracias a esto, los egresados promoverán una gestión integral del capital humano, alineada con los objetivos empresariales y la transformación digital del sector.

Upgrading...



“

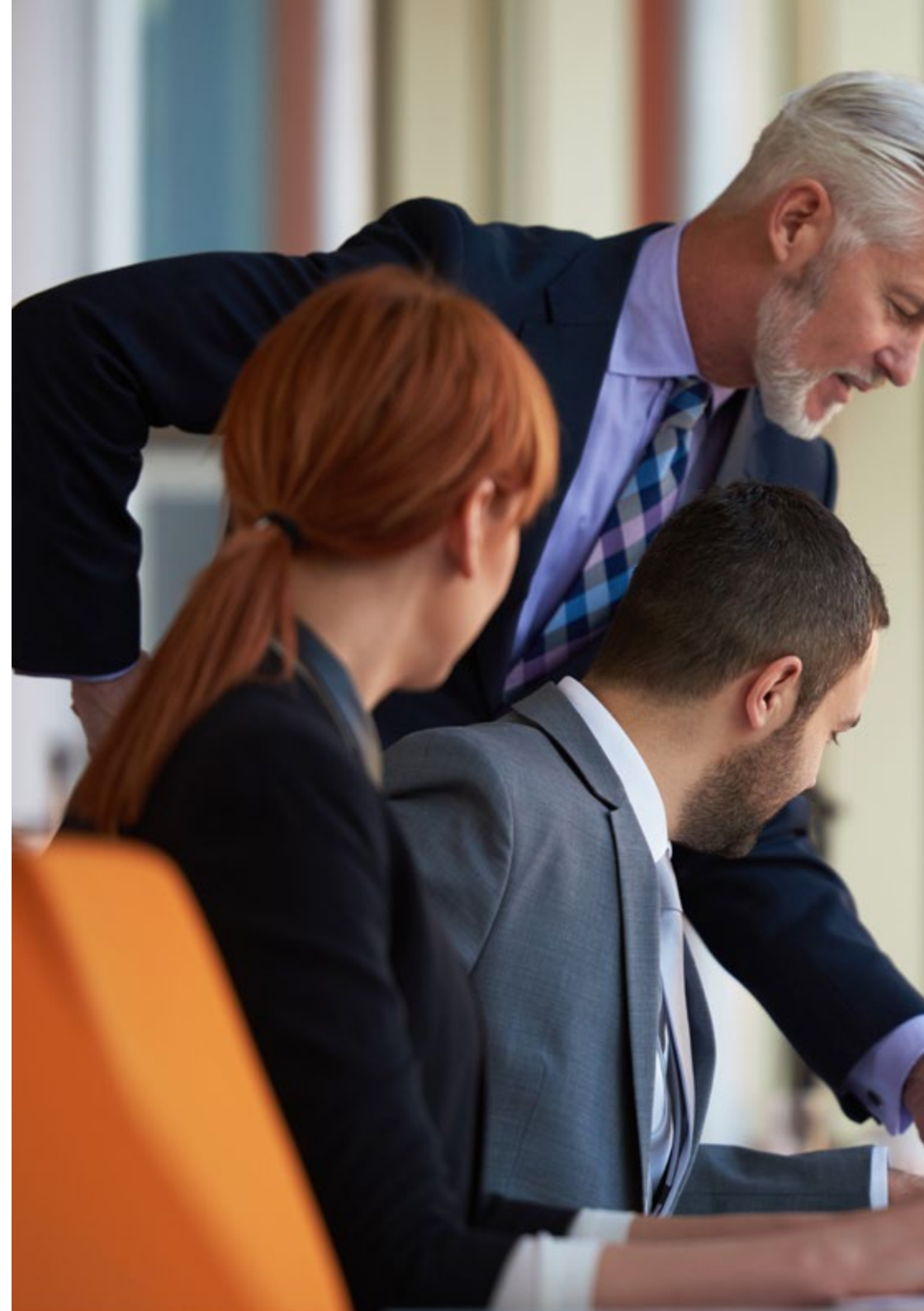
Ejecutarás procesos efectivos de Selección de Personal aplicando las técnicas más modernas para captar el talento adecuado y optimizar los recursos humanos en la empresa”

Perfil del egresado

En cuanto al perfil profesional que adquirirán los egresados de esta titulación universitaria, destacarán por contar con competencias integrales en gestión del talento, permitiéndoles desempeñarse en distintos sectores empresariales. Además, este itinerario les permitirá capacitarse en Selección de Personal, reclutamiento y evaluación, tanto en organizaciones públicas, como privadas. También, les proporcionará habilidades para implementar las técnicas más innovadoras en atracción de talento, diversidad e inclusión, optimizando procesos y fortaleciendo la cultura organizacional.

Implementarás programas de mejora continua y gestión del cambio para fomentar una cultura corporativa basada en el bienestar.

- ♦ **Comunicación Efectiva y Asertiva:** transmitir mensajes con claridad y empatía, adaptando su mensaje a distintos perfiles laborales y contextos organizacionales, facilitando la relación con candidatos y equipos
- ♦ **Gestión del Talento y del Tiempo:** planificar y organizar procesos de Selección, optimizando recursos y tiempos, y garantizando una correcta administración de entrevistas y evaluaciones
- ♦ **Pensamiento Crítico y Toma de Decisiones:** analizar perfiles, interpretar datos y aplicar criterios objetivos en la Selección y evaluación del Personal, resolviendo problemas complejos con creatividad
- ♦ **Competencia Digital y Manejo de Herramientas Tecnológicas:** utilizar plataformas de reclutamiento, sistemas de gestión de talento y análisis de datos para optimizar la Selección y retención de Personal





Después de realizar esta Maestría Oficial Universitaria, podrás desempeñar tus conocimientos y habilidades en los siguientes cargos:

- 1. Recursos Humanos y Gestión del Talento:** Los egresados estarán capacitados para diseñar y ejecutar procesos de Selección, desarrollo y retención de Personal en organizaciones de diversos sectores.
 - ♦ Responsable de Selección y reclutamiento en empresas nacionales e internacionales
 - ♦ Encargado de la gestión del talento y desarrollo organizacional
 - ♦ Coordinador de planes de carrera y capacitación interna
- 2. Consultoría y Asesoría en Recursos Humanos:** Aplicarán su conocimiento para mejorar los procesos organizativos, gestionar el cambio y optimizar la cultura corporativa.
 - ♦ Consultor en procesos de Selección y evaluación de Personal
 - ♦ Asesor en desarrollo de políticas de diversidad e inclusión laboral
 - ♦ Facilitador en programas de gestión del cambio organizacional
- 3. Sector Público y Políticas Laborales:** Participarán en la formulación y aplicación de políticas públicas relacionadas con el empleo, la formación profesional y el bienestar laboral.
 - ♦ Técnico en políticas de empleo y desarrollo laboral
 - ♦ Coordinador de programas públicos de capacitación y empleo
 - ♦ Analista en organismos de regulación laboral y bienestar social

Salidas académicas y de investigación

Además de todos los puestos laborales para los que serás apto mediante el estudio de esta Maestría Oficial Universitaria 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 este ámbito del 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 la Maestría Oficial Universitaria, podrá aprender idiomas de un modo sencillo y práctico.

*Acredita tu
competencia
lingüística*

“

TECH te incluye el estudio de idiomas en la Maestría Oficial Universitaria 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 de la Maestría Oficial Universitaria”



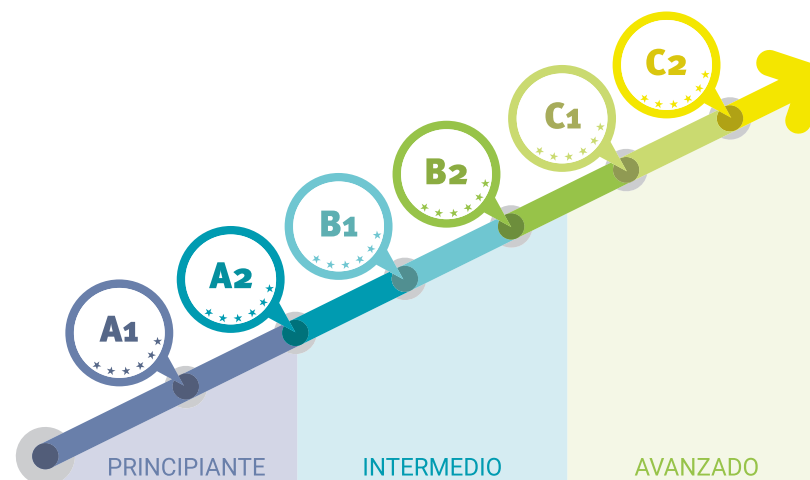


TECH incorpora, como contenido extracurricular al plan de estudios oficial, la posibilidad de que el alumno estudie idiomas, seleccionando aquellos que más le interesen de entre la gran oferta disponible:

- 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 la Maestría Oficial Universitaria, 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 la Maestría Oficial Universitaria

“

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% en línea 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% en línea: 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% en línea 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 sus herramientas didácticas, puestas en función de su acelerada actualización profesional.



La modalidad de estudios en línea 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 en línea, 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

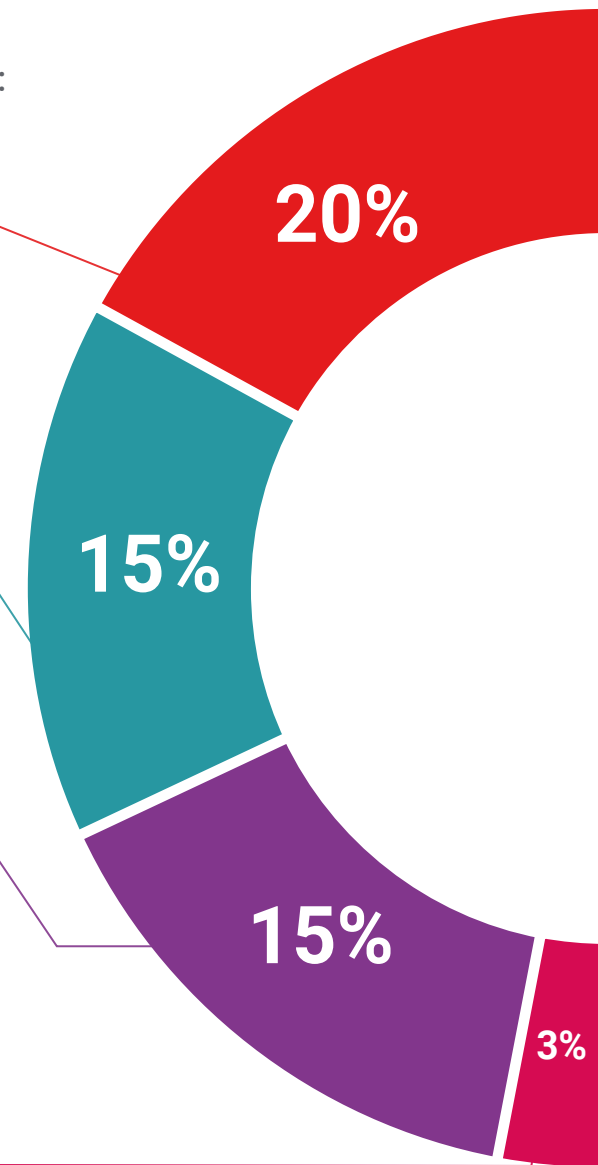
Presentamos los contenidos de manera atractiva y dinámica en píldoras multimedia que incluyen audio, vídeos, imágenes, esquemas y mapas conceptuales con el fin de afianzar el conocimiento.

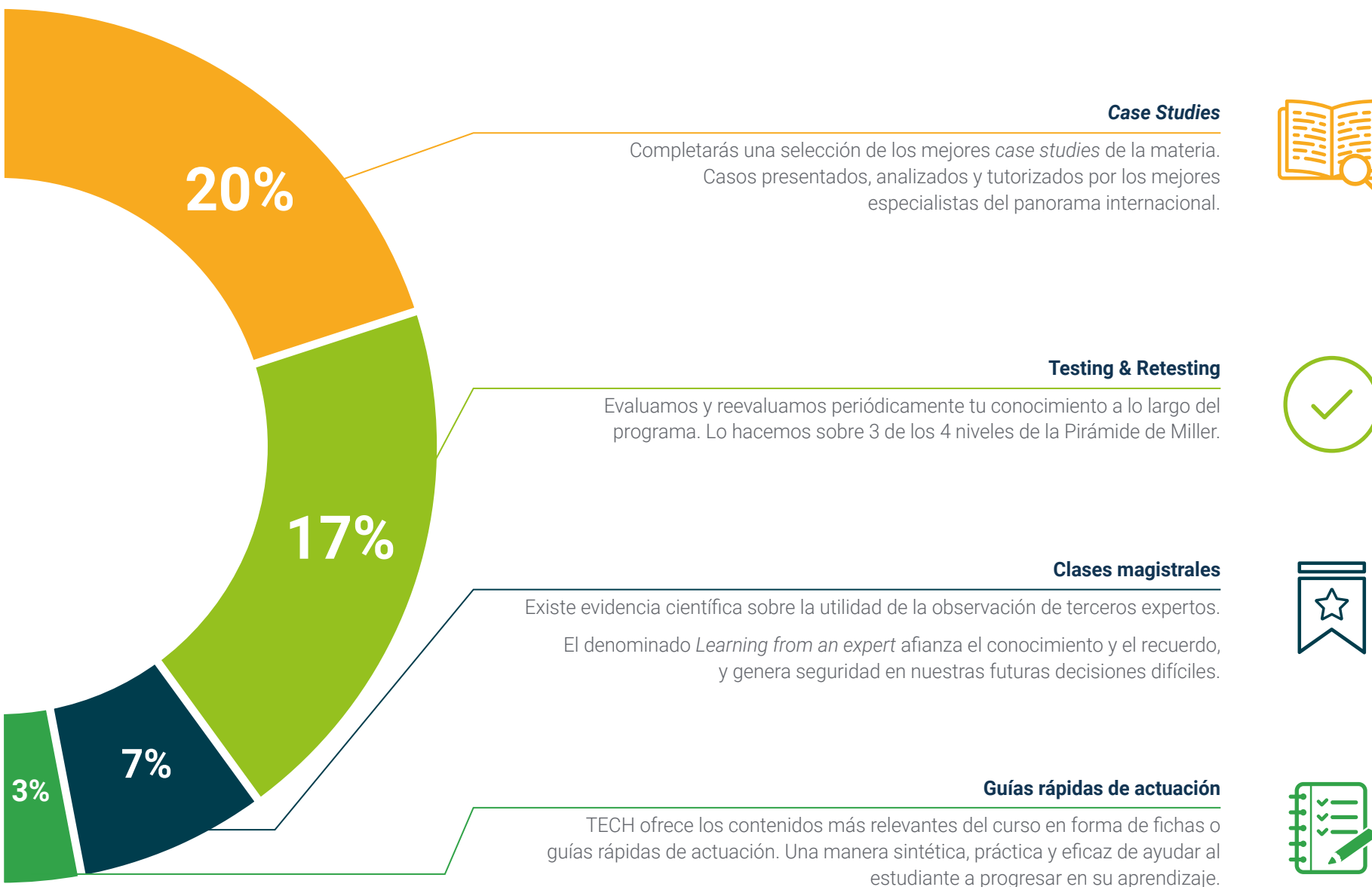
Este sistema exclusivo educativo para la presentación de contenidos multimedia fue premiado por Microsoft como "Caso de éxito en Europa".



Lecturas complementarias

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





09

Cuadro docente

La premisa fundamental de TECH se basa en otorgar los programas universitarios más integrales y renovados del panorama académico, motivo por el que selecciona con rigurosidad sus claustros docentes. Para la impartición de esta Maestría Oficial Universitaria, se ha hecho con los servicios de auténticas referencias en Dirección de Selección de Personal. Tales expertos han confeccionado diversos materiales didácticos que sobresalen tanto por su elevada calidad como por ajustarse a las demandas del mercado laboral moderno. De este modo, el alumnado se adentrará en una experiencia intensiva que elevará sus horizontes profesionales.





“

Accederás a un plan de estudios diseñado por un reputado cuadro docente especializado en Dirección de Selección de Personal, que te garantizará un aprendizaje exitoso”

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



TECH cuenta con un distinguido y especializado grupo de Directores Invitados Internacionales, con importantes roles de liderazgo en las empresas más punteras del mercado global"

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

“

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

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 **sintetizar 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 Copenhagen
- Licenciatura y Máster en Matemáticas y Estadística en la Universidad de Copenhagen



¡Estudia en la mejor universidad en línea 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% en línea, 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

Titulación

La Maestría Oficial Universitaria en Dirección de Selección de Personal es un programa ofrecido por TECH Universidad que cuenta con Reconocimiento de Validez Oficial de Estudios (RVOE), otorgado por la Secretaría de Educación Pública (SEP) y, por tanto, tiene validez oficial en México.



“

Obtén un título oficial con validez internacional y da un paso adelante en tu carrera profesional”

La **Maestría Oficial Universitaria en Dirección de Selección de Personal** es un programa con reconocimiento oficial. El plan de estudios se encuentra incorporado a la Secretaría de Educación Pública y al Sistema Educativo Nacional mexicano, mediante número de RVOE **20253208**, de fecha **24/09/2025**, modalidad no escolarizada. Otorgado por la Dirección de Instituciones Particulares de Educación Superior (DIPES).

Además de obtener el título de Maestría Oficial Universitaria, con el que poder alcanzar una posición bien remunerada y de responsabilidad, servirá para acceder al nivel académico de doctorado y progresar en la carrera universitaria. Con TECH el egresado eleva su estatus académico, personal y profesional.

TECH Universidad ofrece esta Maestría Oficial Universitaria con reconocimiento oficial RVOE de Educación Superior, cuyo título emitirá la Dirección General de Acreditación, Incorporación y Revalidación (DGAIR) de la Secretaría de Educación Pública (SEP).

Se puede acceder al documento oficial de RVOE expedido por la Secretaría de Educación Pública (SEP), que acredita el reconocimiento oficial internacional de este programa.

Para solicitar más información puede dirigirse a su asesor académico o directamente al departamento de atención al alumno, a través de este correo electrónico:

informacion@techtitute.com



[Ver documento RVOE](#)

TECH es miembro de **Business Graduates Association (BGA)**, la red internacional que reúne a las escuelas de negocios más prestigiosas del mundo. Esta distinción reafirma su compromiso con la excelencia en la gestión responsable y la capacitación para directivos.

Aval/Membresía



Título: **Maestría Oficial Universitaria en Dirección de Selección de Personal**

No. de RVOE: **20253208**

Fecha acuerdo RVOE: **24/09/2025**

Modalidad: **100% en línea**

Duración: **2 años**



Supera con éxito este programa y recibe tu título de Maestría Oficial Universitaria en Dirección de Selección de Personal con el que podrás desarrollar tu carrera académica"

		
Estados Unidos Mexicanos Secretaría de Educación Pública		
Dirección General de Acreditación, Incorporación y Revalidación		
Constancia de Autenticación del Título Electrónico		
Clave Única de Registro de Población		
		
Folio Digital		
https://www.siged.sep.gob.mx/titulos/utenticacion/		
Datos del profesionista		
Nombre(s)	Primer Apellido	Segundo Apellido
MAESTRÍA EN DIRECCIÓN DE SELECCIÓN DE PERSONAL		
Nombre del perfil o carrera		Clave del perfil o carrera
Datos de la institución		
TECH MÉXICO UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA		
Nombre		
20253208		
Número del Acuerdo de Reconocimiento de Validez Oficial de Estudios (RVOE)		
Lugar y fecha de expedición		
CIUDAD DE MÉXICO		
Entidad	Fecha	
Responsables de la institución		
RECTOR. GERARDO DANIEL OROZCO MARTÍNEZ		
Firma electrónica de la autoridad educativa		
Nombre:	DIRECTORA DE REGISTROS ESCOLARES, OPERACIÓN Y EVALUACIÓN	
Cargo:	00001000000510871752	
No. Certificado:		
Sello Digital:	XX	
Fecha de Autenticación:	La presente constancia de autenticación se expide como un registro fiel del trámite de autenticación a que se refiere el Artículo 14 de la Ley General de Educación Superior. La impresión de la constancia de autenticación acompañada del formato electrónico con extensión XML, que pertenece al título profesional, diploma o grado académico electrónico que generan las Instituciones, en papel bond, a color o blanco y negro, es válida y debe ser aceptada para realizar todo trámite inherente al mismo, en todo el territorio nacional.	
	La presente constancia de autenticación ha sido firmada mediante el uso de la firma electrónica, amparada por un certificado vigente a la fecha de su emisión y es válido de conformidad con lo dispuesto en el artículo 1; 2, fracciones IV, V, XIII y XIV; 3, fracciones I y II; 7; 8; 9; 13; 14; 16 y 25 de la Ley de Firma Electrónica Avanzada; 7 y 12 del Reglamento de la Ley de Firma Electrónica Avanzada.	
	La integridad y autoría del presente documento se podrá comprobar a través de la página electrónica de la Secretaría de Educación Pública por medio de la siguiente liga: https://www.siged.sep.gob.mx/titulos/autenticacion/ , con el folio digital señalado en la parte superior de este documento. De igual manera, se podrá verificar el documento electrónico por medio del código QR.	

Homologación del título

Para que el título universitario obtenido, tras finalizar la **Maestría Oficial Universitaria en Dirección de Selección de Personal**, tenga validez oficial en cualquier país, se deberá realizar un trámite específico de reconocimiento del título 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 con validez internacional”

Cualquier estudiante interesado en tramitar el reconocimiento oficial del título de **Maestría Oficial Universitaria en Dirección de Selección de Personal** en un país diferente a México, necesitará la documentación académica y el título emitido con la Apostilla de la Haya, que podrá solicitar al departamento de Servicios Escolares 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 tu título oficial de Maestría en cualquier país.





El trámite de homologación permitirá que los estudios realizados en TECH tengan validez oficial en el país de elección, considerando el título 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 procedimiento y la homologación efectiva en cada caso dependerá del marco normativo del país donde se requiera validar el título.



*El equipo de TECH te acompañará
paso a paso en la realización del
trámite para lograr la validez oficial
internacional de tu título"*

12

Requisitos de acceso

La **Maestría Oficial Universitaria en Dirección de Selección de Personal**

de TECH Universidad cuenta con el Registro de Validez Oficial de Estudios (RVOE) ante la Secretaría de Educación Pública (SEP). En consonancia con esa acreditación, los requisitos de acceso del programa académico se establecen en conformidad con lo exigido por el contexto normativo vigente.



“

Revisa los requisitos de acceso de esta Maestría Oficial Universitaria y prepárate para iniciar este itinerario académico con el que actualizarás todas tus competencias profesionales”

La norma establece que para inscribirse en la **Maestría Oficial Universitaria en Dirección de Selección de Personal** con Registro de Validez Oficial de Estudios (RVOE), es imprescindible cumplir con un perfil académico de ingreso específico.

Los candidatos interesados en cursar esta maestría oficial deben **haber finalizado los estudios de Licenciatura o nivel equivalente**. Haber obtenido el título será suficiente, sin importar a qué área de conocimiento pertenezca.

Aquellos que no cumplan con este requisito o no puedan presentar la documentación requerida en tiempo y forma, no podrán obtener el grado de Maestría.

Para ampliar la información de los requisitos de acceso al programa y resolver cualquier duda que surja al candidato, podrá ponerse en contacto con el equipo de TECH Universidad en la dirección de correo electrónico: requisitosdeacceso@techtitute.com.

*Cumple con los requisitos de acceso
y consigue ahora tu plaza en esta
Maestría Oficial Universitaria.*





“

Si cumples con el perfil académico de ingreso de este programa con RVOE, contacta ahora con el equipo de TECH y da un paso definitivo para impulsar tu carrera”

13

Proceso de admisión

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





TECH Universidad ofrece el procedimiento de admisión a los estudios de Maestría Oficial Universitaria 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 TECH y aceptar las políticas de privacidad y 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

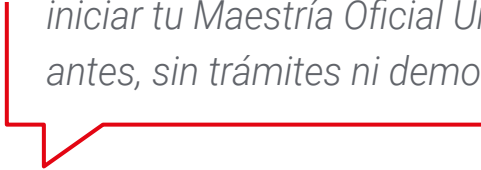
De esta manera, el estudiante podrá incorporarse al curso académico sin esperas. Posteriormente, se le informará del momento en el que se podrán ir enviando los documentos, a través del campus virtual, de manera muy práctica, cómoda y rápida. Sólo se deberán subir en el sistema para considerarse enviados,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

Todos los documentos facilitados deberán ser rigurosamente válidos y estar en vigor 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 que ampare la identidad legal del alumno (Pasaporte, acta de nacimiento, carta de naturalización, acta de reconocimiento o acta de adopción)
- Copia digitalizada de Certificado de Estudios Totales de Bachillerato legalizado

Para resolver cualquier duda que surja, el estudiante podrá realizar sus consultas a través del correo: procesodeadmission@techtitute.com.



Este procedimiento de acceso te ayudará a iniciar tu Maestría Oficial Universitaria cuanto antes, sin trámites ni demoras.



Nº de RVOE: 20253208

**Maestría Oficial
Universitaria
Dirección de Selección
de Personal**

Idioma: Español

Modalidad: 100% en línea

Duración: 2 años

Fecha acuerdo RVOE: 24/09/2025

Maestría Oficial Universitaria

Dirección de Selección de Personal

Nº de RVOE: 20253208

Aval/Membresía

A background image of a woman with blonde hair, wearing a dark blue business suit, looking directly at the camera with a slight smile. She is holding a pen in her right hand. The image is partially obscured by diagonal white and dark blue geometric shapes.

tech
universidad