

Máster de Formación Permanente

MBA en Selección de Personal

Aval/Membresía





Máster de Formación Permanente MBA en Selección de Personal

- » Modalidad: **online**
- » Duración: **7 meses**
- » Titulación: **TECH Universidad**
- » Acreditación: **60 ECTS**
- » Horario: **a tu ritmo**
- » Exámenes: **online**

Acceso web: www.techtitute.com/escuela-de-negocios/master/master-mba-seleccion-personal



Índice

01

Presentación del programa

pág. 4

02

¿Por qué estudiar en TECH?

pág. 8

03

Plan de estudios

pág. 12

04

Objetivos docentes

pág. 26

05

Salidas profesionales

pág. 30

06

Licencias de software incluidas

pág. 34

07

Metodología de estudio

pág. 38

08

Cuadro docente

pág. 48

09

Titulación

pág. 66

01

Presentación del programa

Selección de Personal es un proceso decisivo para garantizar la eficiencia, cohesión y sostenibilidad de los equipos de trabajo dentro de cualquier organización. Según datos del Servicio Público de Empleo Estatal, más del 70% de las contrataciones no exitosas se relacionan con deficiencias en los procesos de reclutamiento y evaluación de candidatos. A partir de esta problemática, el programa universitario de TECH surge con el propósito de preparar a profesionales capaces de gestionar con precisión cada fase de la selección, adaptándose a las necesidades actuales del mercado laboral. A través de una metodología dinámica que integra material didáctico especializado y una modalidad 100% online, se facilita la adquisición de herramientas aplicables a entornos reales, promoviendo intervenciones eficaces.



66

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

En los últimos años la Selección de Personal ha evolucionado significativamente, dejando atrás los métodos tradicionales para dar paso a procesos cada vez más sofisticados, respaldados por tecnología. Por ejemplo, la implementación de inteligencia artificial, análisis predictivo y herramientas de evaluación psicométrica han permitido optimizar la selección de candidatos. De esta manera, se garantiza decisiones más acertadas y eficientes. Esta evolución resalta la necesidad de contar con líderes altamente capacitados en el área, capaces de comprender y aplicar estrategias innovadoras que potencien el capital humano de las organizaciones.

En este contexto, TECH lanza un innovador programa universitario en Selección de Personal. De este modo, esta oportunidad académica se ha diseñado con una visión estratégica y un enfoque innovador en la gestión del talento humano. Además, el itinerario académico profundizará en cuestiones que abarcan desde los fundamentos de los cuadros psicológicos en el entorno laboral o la administración del personal hasta el diseño de políticas de igualdad en el departamento de Recursos Humanos.

Por otra parte, en lo que respecta a la metodología del programa universitario, TECH emplea su vanguardista sistema del *Relearning*. Este método garantiza que los profesionales disfruten de una capacitación progresiva y natural, sin tener que invertir largas horas. Así, lo único que necesitarán los egresados es un dispositivo electrónico con conexión a internet para acceder al Campus Virtual. Cabe destacar que el plan de estudios incluye unas disruptivas *Masterclasses* a cargo de unos reconocidos 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.

Este **MBA en Selección de Personal** contiene el programa universitario más completo y actualizado del mercado. Sus características más destacadas son:

- El desarrollo de casos prácticos presentados por expertos en Selección de Personal
- Los contenidos gráficos, esquemáticos y eminentemente prácticos con los que están concebidos recogen una información científica y práctica sobre aquellas disciplinas indispensables para el ejercicio profesional
- Los ejercicios prácticos donde realizar el proceso de autoevaluación para mejorar el aprendizaje
- Su especial hincapié en metodologías innovadoras en Selección de Personal
- Las lecciones teóricas, preguntas al experto, foros de discusión de temas controvertidos y trabajos de reflexión individual
- La disponibilidad de acceso a los contenidos desde cualquier dispositivo fijo o portátil con conexión a internet

“

Unos prestigiosos Directores Invitados Internacionales ofrecerán unas exclusivas Masterclasses sobre las metodologías más modernas para optimizar los procesos de reclutamiento en las organizaciones”

“

Diseñarás estrategias de Selección adaptadas a distintos mercados, considerando factores culturales, económicos y sociales”

Utilizarás herramientas analíticas para tomar decisiones informadas en la gestión de los procesos de contratación.

Gracias al sistema *Relearning* que emplea TECH reducirás las largas horas de capacitación y memorización.

Incluye en su cuadro docente a profesionales pertenecientes al ámbito de la Selección de Personal, que vierten en este programa la experiencia de su trabajo, además de reconocidos especialistas de sociedades de referencia y universidades de prestigio.

Su contenido multimedia, elaborado con la última tecnología educativa, permitirá al profesional un aprendizaje situado y contextualizado, es decir, un entorno simulado que proporcionará un estudio inmersivo programado para entrenarse ante situaciones reales.

El diseño de este programa se centra en el Aprendizaje Basado en Problemas, mediante el cual el alumno deberá tratar de resolver las distintas situaciones de práctica profesional que se le planteen a lo largo del curso académico. Para ello, el profesional contará con la ayuda de un novedoso sistema de vídeo interactivo realizado por reconocidos expertos.



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.



“

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

La mejor universidad online del mundo según FORBES

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



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.

Un método de aprendizaje único

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

La mayor universidad digital del mundo

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

La universidad online oficial de la NBA

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

Líderes en empleabilidad

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



Google Partner Premier

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

La universidad mejor valorada por sus alumnos

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

03

Plan de estudios

Esta titulación universitaria en Selección de Personal ofrece un plan de estudios estructurado en módulos que abarcan desde los fundamentos psicológicos y administrativos hasta la aplicación de tecnologías avanzadas en la selección de talento. A lo largo del itinerario académico, el alumnado desarrollará habilidades clave en gestión de Recursos Humanos, evaluación de candidatos, liderazgo, marketing estratégico y dirección financiero - económica. Asimismo, la combinación de estos conocimientos permitirá a los egresados optimizar la captación de talento, impulsar la productividad empresarial y contribuir al desarrollo sostenible de sus organizaciones.



66

Crearás políticas innovadoras para promover la diversidad en las organizaciones, garantizando que los procesos de reclutamiento sean justos”

Módulo 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
- 2.3. Régimen económico financiero de la Seguridad Social
- 2.4. Gestión de la Seguridad Social
- 2.5. Personas y contingencias protegidas
 - 2.5.1. Campo de aplicación del sistema
 - 2.5.2. Campo de aplicación del Régimen General
 - 2.5.3. Inscripción de empresarios
 - 2.5.4. Afiliación de trabajadores
 - 2.5.5. Altas y bajas de los trabajadores
 - 2.5.6. Clases de alta
 - 2.5.7. El convenio especial como situación asimilada al alta
 - 2.5.8. Efectos de las altas, bajas y comunicación de datos de los trabajadores
 - 2.5.9. Efectos de los actos indebidos
- 2.6. Personas y contingencias protegidas II
 - 2.6.1. Situaciones protegidas
 - 2.6.2. El accidente de trabajo y la enfermedad profesional
 - 2.6.3. La acción protectora del Sistema de la Seguridad Social
 - 2.6.4. Requisitos generales del derecho a las prestaciones contributivas
 - 2.6.5. Responsabilidad en el orden a las prestaciones
 - 2.6.6. Automatización de las prestaciones
- 2.7. Gestión y financiación (Parte I)
 - 2.7.1. Gestión de la Seguridad Social
 - 2.7.2. Entidades gestoras
 - 2.7.3. Los servicios comunes
 - 2.7.4. La colaboración en la gestión
- 2.8. Gestión y financiación (Parte II)
 - 2.8.1. Régimen económico financiero de la Seguridad Social
 - 2.8.2. Recursos generales de la Seguridad Social
 - 2.8.3. La cotización a la Seguridad Social
 - 2.8.4. Bases y tipos de cotización
 - 2.8.5. Recaudación

Módulo 2. Seguridad Social

- 2.1. El modelo constitucional de protección social. El sistema de Seguridad Social
 - 2.1.1. El modelo constitucional de protección social
 - 2.1.2. Las medidas de protección de las necesidades sociales
 - 2.1.3. La Seguridad Social
 - 2.1.4. Las declaraciones de la Constitución española de 1978 en materia de protección social
- 2.2. El sistema de Seguridad Social
 - 2.2.1. Evolución de la Seguridad Social en España
 - 2.2.2. Composición del sistema
 - 2.2.3. Acción protectora: prestaciones de la Seguridad Social

- 2.9. Prestaciones económicas: Subsidios y pensiones I
 - 2.9.1. Introducción
 - 2.9.2. Incapacidad temporal
 - 2.9.3. Maternidad
 - 2.9.4. Paternidad
 - 2.9.5. Riesgo durante el embarazo y durante la lactancia
 - 2.9.6. Cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave
 - 2.9.7. Desempleo
- 2.10. Prestaciones económicas: Subsidios y pensiones II
 - 2.10.1. Introducción
 - 2.10.2. Prestaciones contributivas
 - 2.10.3. Incapacidad permanente
 - 2.10.4. Jubilación
 - 2.10.5. Muerte y supervivencia
 - 2.10.6. Prestaciones no contributivas
 - 2.10.7. Invalidez
 - 2.10.8. Jubilación
 - 2.10.9. Prestaciones familiares
- 2.11. El sistema de salud. La cartera de servicios y los medicamentos
 - 2.11.1. El sistema de salud y la Seguridad Social
 - 2.11.2. Evolución en la protección del derecho a la salud
 - 2.11.3. El Sistema Nacional de Salud
 - 2.11.4. Cartera común de servicios del Sistema Nacional de Salud
 - 2.11.5. Competencias del Estado y de las Comunidades Autónomas en materia de sanidad
 - 2.11.6. Los medicamentos y la prestación farmacéutica
 - 2.11.7. Asegurados y beneficiarios del derecho a la asistencia sanitaria
 - 2.11.8. Gestión de la prestación
- 2.12. El sistema de asistencia social
 - 2.12.1. Delimitación del concepto. Asistencia social
 - 2.12.2. La asistencia social interna de la Seguridad Social
 - 2.12.3. La asistencia social externa al Sistema de la Seguridad Social
 - 2.12.4. Servicios sociales
 - 2.12.5. El sistema para la autonomía y atención a la dependencia

- 2.13. Planes y fondos de pensiones. Mutualidades de previsión social
 - 2.13.1. Introducción
 - 2.13.2. Las mejoras voluntarias
 - 2.13.3. Las mutualidades de previsión social. Los planes y fondos de pensiones

Módulo 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

Módulo 4. Dirección y Gestión de la Capacitación 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: *e-learning*
 - 4.4.4. Capacitación combinada

- 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

Módulo 5. Gestión Estratégica de la Igualdad y la Diversidad en los RRHH

- 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

Módulo 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: *eRecruitment*
- 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. Incorporación
 - 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
 - 6.8.1. La igualdad de oportunidades en las organizaciones
 - 6.8.2. Protocolos de incorporación de la igualdad de oportunidades en los procesos de Selección y promoción



- 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. Marca del empleador
 - 6.10.1. La marca empleadores y su importancia
 - 6.10.2. Herramientas online de *branding* corporativo (sitio web, redes sociales, blogs)
 - 6.10.3. Herramientas offline de *branding* corporativo (ferias de empleo, impacto en medios de comunicación)

Módulo 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 online
- 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 STAR
 - 7.4.3. Centro de evaluación
 - 7.4.4. Evaluación del proceso de selección por competencias
- 7.5. *eRecruitment, Nethunting y Employer Branding*
 - 7.5.1. Reputación social y marca empleadora
 - 7.5.2. Reclutamiento en redes sociales
 - 7.5.3. Reclutamiento entrante
 - 7.5.4. Reclutamiento móvil
 - 7.5.5. Los nuevos profesionales del *eRecruitment*: los *Nethunters*

- 7.6. Procesos de selección por competencias en entornos digitales
 - 7.6.1. Análisis de *Big Data* 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. *Networking* y marca personal
- 7.7. *Headhunting* y captación del talento humano digital
 - 7.7.1. Caza de talentos
 - 7.7.2. Mapeo de puestos
 - 7.7.3. Gestión del talento online
 - 7.7.4. Reclutamiento internacional
- 7.8. Intranet como herramienta de comunicación y Selección
 - 7.8.1. Concepto y funcionamiento de una intranet
 - 7.8.2. Tipos de intranet
 - 7.8.3. Implementación de la intranet en procesos de Recursos Humanos
- 7.9. Desarrollo de competencias digitales
 - 7.9.1. Detección de competencias digitales transversales
 - 7.9.2. Capacitación en competencias digitales en el entorno empresarial
- 7.10. Cultura digital y derechos digitales de los trabajadores
 - 7.10.1. La sociedad 3.0
 - 7.10.2. Ciberseguridad y protección de datos personales
- 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. Aplicación de la evaluación
- 8.6. Gestión del bajo rendimiento
 - 8.6.1. Técnicas de observación
 - 8.6.2. Metodologías de motivación, incentivos y *coaching*
 - 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. Variables de retribuciones
 - 8.7.4. Sistemas de control
- 8.8. Aspectos jurídico-laborales de la retribución
 - 8.8.1. Cuadro jurídico
 - 8.8.2. 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

Módulo 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. Aplicación de la evaluación
- 8.6. Gestión del bajo rendimiento
 - 8.6.1. Técnicas de observación
 - 8.6.2. Metodologías de motivación, incentivos y *coaching*
 - 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. Variables de retribuciones
 - 8.7.4. Sistemas de control
- 8.8. Aspectos jurídico-laborales de la retribución
 - 8.8.1. Cuadro jurídico
 - 8.8.2. 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

Módulo 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. Identificación de 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. 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. 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. 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

Módulo 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. Herramientas tecnológicas para la optimización 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. Diferenciación entre estrés y distrés
 - 10.3.3. Estrategias cognitivas, conductuales y emocionales para el control del estrés
- 10.4. Planificación y control de proyectos
 - 10.4.1. Gestión del alcance del proyecto
 - 10.4.2. Gestión del cronograma y planificación de tareas
 - 10.4.3. Gestión de costos y optimización presupuestaria
- 10.5. Gestión de la calidad en proyectos
 - 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 el ámbito de 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 y normativas aplicables
 - 10.7.2. Planificación del ciclo de compras y adquisiciones
 - 10.7.3. Administración de contratos y adquisiciones
- 10.8. Financiación de proyectos
 - 10.8.1. Análisis económico-financiero y evaluación del riesgo
 - 10.8.2. Mecanismos de financiación empresarial
 - 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 gestión de stakeholders
 - 10.9.2. Técnicas de venta y presentación de proyectos
- 10.10. Evaluación de la calidad y tendencias en dirección de proyectos
 - 10.10.1. Gestión del conocimiento en la dirección de proyectos
 - 10.10.2. Normativas internacionales aplicables: ISO 10006 y UNE 412001
 - 10.10.3. Metodología Tiwana y su aplicación en la gestión del conocimiento



Módulo 11. Liderazgo, Ética y Responsabilidad Social de las Empresas

- 11.1. Globalización y gobernanza
 - 11.1.1. Gobernanza y gobierno corporativo
 - 11.1.2. Fundamentos del gobierno corporativo en las empresas
 - 11.1.3. El Rol del Consejo de Administración en el marco del gobierno corporativo
- 11.2. Liderazgo
 - 11.2.1. Liderazgo. Una aproximación conceptual
 - 11.2.2. Liderazgo en las empresas
 - 11.2.3. La importancia del líder en la dirección de empresas
- 11.3. *Cross Cultural Management*
 - 11.3.1. Concepto de *Cross Cultural Management*
 - 11.3.2. Aportaciones al Conocimiento de Culturas Nacionales
 - 11.3.3. Gestión de la Diversidad
- 11.4. Desarrollo directivo y liderazgo
 - 11.4.1. Concepto de desarrollo directivo
 - 11.4.2. Concepto de liderazgo
 - 11.4.3. Teorías del liderazgo
 - 11.4.4. Estilos de liderazgo
 - 11.4.5. La inteligencia en el liderazgo
 - 11.4.6. Los desafíos del líder en la actualidad
- 11.5. Ética empresarial
 - 11.5.1. Ética y moral
 - 11.5.2. Ética empresarial
 - 11.5.3. Liderazgo y ética en las empresas
- 11.6. Sostenibilidad
 - 11.6.1. Sostenibilidad y desarrollo sostenible
 - 11.6.2. Agenda 2030
 - 11.6.3. Las empresas sostenibles
- 11.7. Responsabilidad social de la empresa
 - 11.7.1. Dimensión internacional de la responsabilidad social de las empresas
 - 11.7.2. Implementación de la responsabilidad social de la empresa
 - 11.7.3. Impacto y medición de la responsabilidad social de la empresa

- 11.8. Sistemas y herramientas de gestión responsable
 - 11.8.1. RSC: La responsabilidad social corporativa
 - 11.8.2. Aspectos esenciales para implantar una estrategia de gestión responsable
 - 11.8.3. Pasos para la implantación de un sistema de gestión de responsabilidad social corporativa
 - 11.8.4. Herramientas y estándares de la RSC
- 11.9. Multinacionales y derechos humanos
 - 11.9.1. Globalización, empresas multinacionales y derechos humanos
 - 11.9.2. Empresas multinacionales frente al derecho internacional
 - 11.9.3. Instrumentos jurídicos para multinacionales en materia de derechos humanos
- 11.10. Entorno legal y *Corporate Governance*
 - 11.10.1. Normas internacionales de importación y exportación
 - 11.10.2. Propiedad intelectual e industrial
 - 11.10.3. Derecho Internacional del Trabajo

Módulo 12. Dirección Económico - Financiera

- 12.1. Entorno Económico
 - 12.1.1. Entorno macroeconómico y el sistema financiero nacional
 - 12.1.2. Instituciones financieras
 - 12.1.3. Mercados financieros
 - 12.1.4. Activos financieros
 - 12.1.5. Otros entes del sector financiero
- 12.2. Contabilidad Directiva
 - 12.2.1. Conceptos básicos
 - 12.2.2. El Activo de la empresa
 - 12.2.3. El Pasivo de la empresa
 - 12.2.4. El Patrimonio Neto de la empresa
 - 12.2.5. La Cuenta de Resultados
- 12.3. Sistemas de información y *Business Intelligence*
 - 12.3.1. Fundamentos y clasificación
 - 12.3.2. Fases y métodos de reparto de costes
 - 12.3.3. Elección de centro de costes y efecto

- 12.4. Presupuesto y Control de Gestión
 - 12.4.1. El modelo presupuestario
 - 12.4.2. El Presupuesto de Capital
 - 12.4.3. El Presupuesto de Explotación
 - 12.4.4. El Presupuesto de Tesorería
 - 12.4.5. Seguimiento del Presupuesto
- 12.5. Dirección financiera
 - 12.5.1. Las decisiones financieras de la empresa
 - 12.5.2. El departamento financiero
 - 12.5.3. Excedentes de tesorería
 - 12.5.4. Riesgos asociados a la dirección financiera
 - 12.5.5. Gestión de riesgos de la dirección financiera
- 12.6. Planificación Financiera
 - 12.6.1. Definición de la planificación financiera
 - 12.6.2. Acciones a efectuar en la planificación financiera
 - 12.6.3. Creación y establecimiento de la estrategia empresarial
 - 12.6.4. El cuadro *Cash Flow*
 - 12.6.5. El cuadro de circulante
- 12.7. Estrategia Financiera Corporativa
 - 12.7.1. Estrategia corporativa y fuentes de financiación
 - 12.7.2. Productos financieros de financiación empresarial
- 12.8. Financiación estratégica
 - 12.8.1. La autofinanciación
 - 12.8.2. Ampliación de fondos propios
 - 12.8.3. Recursos Híbridos
 - 12.8.4. Financiación a través de intermediarios
- 12.9. Análisis y planificación financiera
 - 12.9.1. Análisis del Balance de Situación
 - 12.9.2. Análisis de la Cuenta de Resultados
 - 12.9.3. Análisis de la Rentabilidad
- 12.10. Análisis y resolución de casos/problemas
 - 12.10.1. Información financiera de Industria de Diseño y Textil, S.A. (INDITEX)

Módulo 13. Dirección Comercial y Marketing Estratégico

- 13.1. Dirección comercial
 - 13.1.1. Marco conceptual de la dirección comercial
 - 13.1.2. Estrategia y planificación comercial
 - 13.1.3. El rol de los directores comerciales
- 13.2. Marketing
 - 13.2.1. Concepto de marketing
 - 13.2.2. Elementos básicos del marketing
 - 13.2.3. Actividades de marketing de la empresa
- 13.3. Gestión Estratégica del marketing
 - 13.3.1. Concepto de marketing estratégico
 - 13.3.2. Concepto de planificación estratégica de marketing
 - 13.3.3. Etapas del proceso de planificación estratégica de marketing
- 13.4. Marketing digital y comercio electrónico
 - 13.4.1. Objetivos del marketing digital y comercio electrónico
 - 13.4.2. Marketing digital y medios que emplea
 - 13.4.3. Comercio electrónico. Contexto general
 - 13.4.4. Categorías del comercio electrónico
 - 13.4.5. Ventajas y desventajas del *E-commerce* frente al comercio tradicional
- 13.5. Marketing digital para reforzar la marca
 - 13.5.1. Estrategias online para mejorar la reputación de tu marca
 - 13.5.2. *Branded Content & Storytelling*
- 13.6. Marketing digital para captar y fidelizar clientes
 - 13.6.1. Estrategias de fidelización y vinculación a través de Internet
 - 13.6.2. *Visitor Relationship Management*
 - 13.6.3. Hipersegmentación
- 13.7. Gestión de campañas digitales
 - 13.7.1. ¿Qué es una campaña de publicidad digital?
 - 13.7.2. Pasos para lanzar una campaña de marketing online
 - 13.7.3. Errores de las campañas de publicidad digital
- 13.8. Estrategia de ventas
 - 13.8.1. Estrategia de ventas
 - 13.8.2. Métodos de ventas

- 13.9. Comunicación corporativa
 - 13.9.1. Concepto
 - 13.9.2. Importancia de la comunicación en la organización
 - 13.9.3. Tipo de la comunicación en la organización
 - 13.9.4. Funciones de la comunicación en la organización
 - 13.9.5. Elementos de la comunicación
 - 13.9.6. Problemas de la comunicación
 - 13.9.7. Escenarios de la comunicación
- 13.10. Comunicación y reputación digital
 - 13.10.1. Reputación online
 - 13.10.2. ¿Cómo medir la reputación digital?
 - 13.10.3. Herramientas de reputación online
 - 13.10.4. Informe de reputación online
 - 13.10.5. *Branding* online
- 14.5. Herramientas de comunicaciones personales y organizacional
 - 14.5.1. La comunicación interpersonal
 - 14.5.2. Herramientas de la comunicación interpersonal
 - 14.5.3. La comunicación en la organización
 - 14.5.4. Herramientas en la organización
- 14.6. Comunicación en situaciones de crisis
 - 14.6.1. Crisis
 - 14.6.2. Fases de la crisis
 - 14.6.3. Mensajes: contenidos y momentos
- 14.7. Preparación de un plan de crisis
 - 14.7.1. Análisis de posibles problemas
 - 14.7.2. Planificación
 - 14.7.3. Adecuación del personal
- 14.8. Inteligencia emocional
 - 14.8.1. Inteligencia emocional y comunicación
 - 14.8.2. Assertividad, empatía y escucha activa
 - 14.8.3. Autoestima y comunicación emocional
- 14.9. *Branding* Personal
 - 14.9.1. Estrategias para desarrollar la marca personal
 - 14.9.2. Leyes del branding personal
 - 14.9.3. Herramientas de la construcción de marcas personales
- 14.10. Liderazgo y gestión de equipos
 - 14.10.1. Liderazgo y estilos de liderazgo
 - 14.10.2. Capacidades y desafíos del líder
 - 14.10.3. Gestión de Procesos de Cambio
 - 14.10.4. Gestión de Equipos Multiculturales

Módulo 14. Management Directivo

- 14.1. General Management
 - 14.1.1. Concepto de General Management
 - 14.1.2. La acción del Manager General
 - 14.1.3. El Director General y sus funciones
 - 14.1.4. Transformación del trabajo de la Dirección
- 14.2. El directivo y sus funciones. La cultura organizacional y sus enfoques
 - 14.2.1. El directivo y sus funciones. La cultura organizacional y sus enfoques
- 14.3. Dirección de operaciones
 - 14.3.1. Importancia de la dirección
 - 14.3.2. La cadena de valor
 - 14.3.3. Gestión de calidad
- 14.4. Oratoria y formación de portavoces
 - 14.4.1. Comunicación interpersonal
 - 14.4.2. Habilidades comunicativas e influencia
 - 14.4.3. Barreras en la comunicación

04

Objetivos docentes

La meta principal de este completísimo programa universitario es especializar profesionales para liderar procesos de selección y gestión del talento en entornos empresariales dinámicos. A través de un enfoque práctico y estratégico, esta oportunidad académica dotará a los egresados de las herramientas más innovadoras para optimizar la atracción, evaluación y retención de talento. Asimismo, se buscará que el egresado desarrolle las habilidades necesarias para que entre y destaque en el ámbito laboral con un alto perfil profesional.



66

Crearás experiencias positivas para los candidatos durante los procesos de Selección, mejorando la imagen de la empresa y asegurando una alta tasa de aceptación de ofertas”

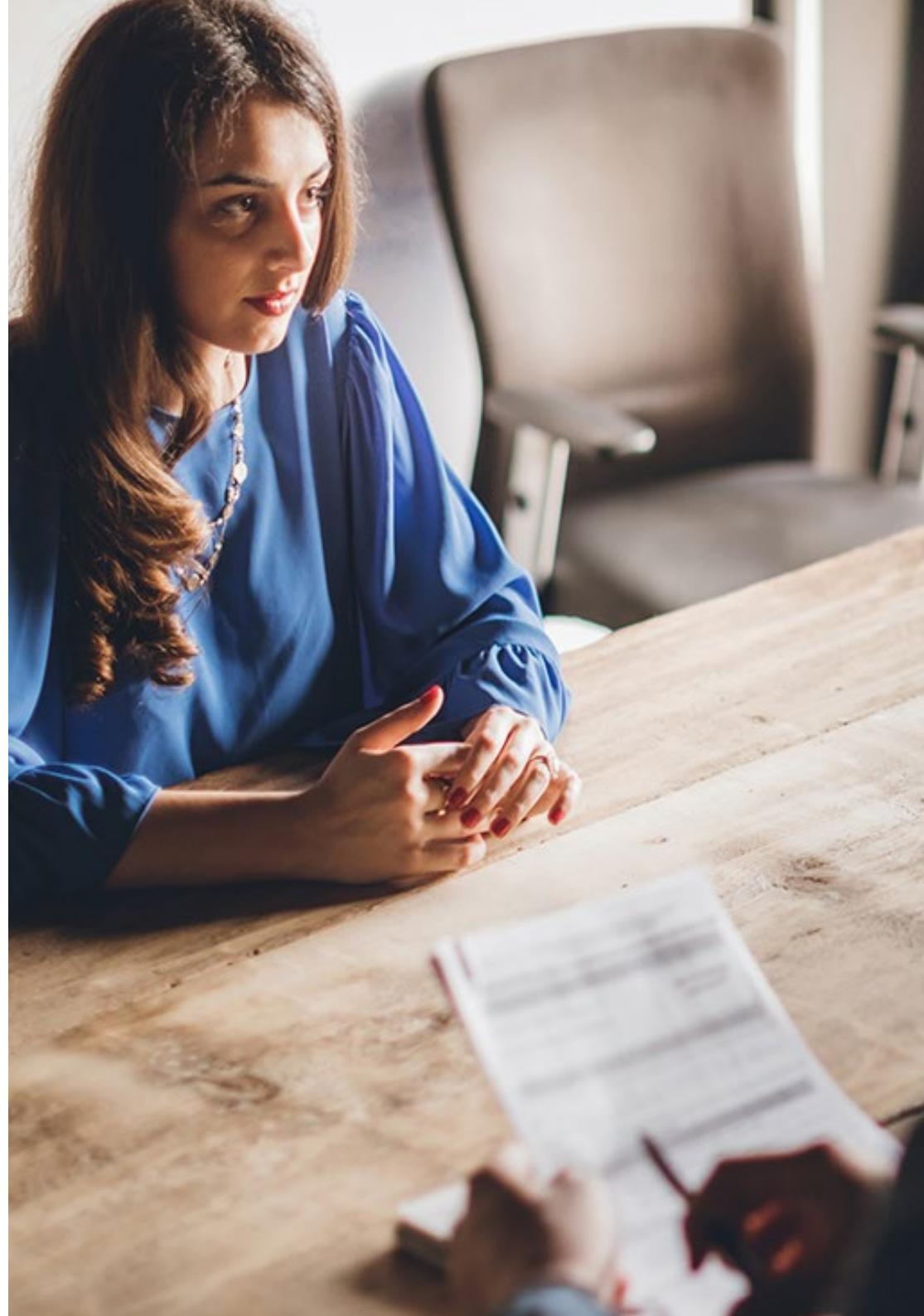


Objetivos generales

- 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

“

Serás capaz de negociar condiciones laborales y acuerdos con los aspirantes, asegurando una contratación exitosa que beneficie tanto a la institución como al empleado”





Objetivos específicos

Módulo 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

Módulo 2. Seguridad Social

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

Módulo 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

Módulo 4. Dirección y Gestión de la Capacitación en la Empresa

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

Módulo 5. Gestión Estratégica de la Igualdad y la Diversidad en los RRHH

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

Módulo 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

Módulo 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

Módulo 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

Módulo 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

Módulo 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

Módulo 11. Liderazgo, Ética y Responsabilidad Social de las Empresas

- Desarrollar habilidades de liderazgo ético en la gestión de equipos
- Integrar la responsabilidad social corporativa en la estrategia organizacional

Módulo 12. Dirección Económico - Financiera

- Analizar estados financieros para la toma de decisiones estratégicas
- Implementar estrategias financieras para la sostenibilidad empresarial

Módulo 13. Dirección Comercial y Marketing Estratégico

- Diseñar estrategias de marketing aplicadas a la gestión del talento
- Desarrollar planes de *employer branding* para atraer talento cualificado

Módulo 14. Management Directivo

- Potenciar habilidades directivas y toma de decisiones estratégicas
- Desarrollar competencias para la gestión integral de equipos de alto rendimiento

05

Salidas profesionales

El egresado estará preparado para desempeñarse en una amplia variedad de roles dentro del ámbito de la Selección de Personal. Por ejemplo, entre las principales salidas profesionales se encuentran posiciones como director de selección y reclutamiento, consultor en gestión del talento, especialista en *employer branding* y analista de estrategias de selección digital. Además, podrá liderar áreas de Recursos Humanos en empresas de cualquier sector, implementar procesos de evaluación de talento y asesorar en la optimización de estrategias de captación y retención de personal.



66

Aplicarás prácticas éticas en el
proceso de Selección de Personal,
garantizando la transparencia
y la equidad en las decisiones”

Perfil del egresado

Al finalizar este Máster de formación Permanente MBA en Selección de Personal, el egresado contará con un enfoque en gestión estratégica del talento, metodologías avanzadas de selección y aplicación de tecnologías innovadoras en el reclutamiento. A su vez, será un profesional con visión analítica, capacidad de liderazgo y habilidades para la toma de decisiones fundamentadas en datos. Además, estará preparado para diseñar e implementar estrategias de Selección alineadas con los objetivos organizacionales, fomentar la diversidad en los equipos de trabajo y contribuir activamente a la mejora del desempeño y la cultura corporativa.

Vincularás los procesos de reclutamiento con los objetivos de desarrollo organizacional, optimizando el capital humano en función de la cultura y los valores de la compañía.

- **Uso de Tecnología en RRHH:** Dominar herramientas digitales y plataformas de selección basadas en inteligencia artificial
- **Liderazgo y Gestión de Equipos:** Coordinar equipos de trabajo y fomentar una cultura organizacional positiva
- **Diversidad e Inclusión:** Aplicar modelos de gestión de la diversidad y garantizar la equidad en los procesos de selección
- **Evaluación de Candidatos:** Manejar metodologías avanzadas para la identificación y selección del mejor talento



Después de realizar el programa universitario, podrás desempeñar tus conocimientos y habilidades en los siguientes cargos:

- 1. Director de Selección y Reclutamiento:** Responsable de diseñar e implementar estrategias de captación de talento en la empresa, asegurando la atracción y contratación de los mejores perfiles según las necesidades organizacionales.
- 2. Consultor en Gestión del Talento:** Asesor a empresas en la optimización de sus procesos de selección, aplicando metodologías innovadoras y herramientas digitales para mejorar la eficiencia en la contratación.
- 3. Especialista en Employer Branding:** Gestor de estrategias para fortalecer la imagen corporativa como empleadores atractivos, mejorando la percepción de la empresa y su capacidad para atraer y retener talento.
- 4. Analista de Estrategias de Selección Digital:** Encargado de implementar soluciones tecnológicas en los procesos de reclutamiento, utilizando inteligencia artificial y big data para mejorar la precisión en la selección de candidatos.
- 5. Gerente de Recursos Humanos:** Líder equipos de gestión del talento en organizaciones, supervisando la selección, enfoque y retención de empleados, alineando la estrategia de Recursos Humanos con los objetivos empresariales.
- 6. Coordinador de Diversidad e Inclusión:** Responsable de diseñar e implementar políticas de igualdad en la selección de personal, promoviendo un entorno laboral inclusivo y garantizando el cumplimiento de normativas de equidad.
- 7. Responsable de Gestión del Desempeño y Retribución:** Supervisor de estrategias de evaluación del talento y compensación, asegurando la equidad salarial y el desarrollo profesional de los empleados.

- 8. Especialista en Intermediación Laboral:** Responsable de la conexión entre empresas y candidatos, gestionando bolsas de empleo, programas de inserción laboral y colaboraciones con instituciones educativas.
- 9. Líder de Selección en la Era Digital:** Encargado de herramientas tecnológicas avanzadas para mejorar la eficiencia del reclutamiento, implementando sistemas de automatización y gamificación en la selección de talento.
- 10. Gestor de Productividad y Desarrollo Organizacional:** Encargado el rendimiento del equipo mediante estrategias de selección alineadas con los objetivos empresariales, promoviendo un entorno de alto desempeño.

“

Te ejercitarás como consultor en gestión del talento y asesorarás a empresas en la optimización de sus procesos de Selección”

06

Licencias de software incluidas

TECH es referencia en el mundo universitario por combinar la última tecnología con las metodologías docentes para potenciar el proceso de enseñanza-aprendizaje. Para ello, ha establecido una red de alianzas que le permite tener acceso a las herramientas de software más avanzadas del mundo profesional.



66

Al matriculararte recibirás, de forma completamente gratuita, las credenciales de uso académico de las siguientes aplicaciones de software profesional”

TECH ha establecido una red de alianzas profesionales en la que se encuentran los principales proveedores de software aplicado a las diferentes áreas profesionales. Estas alianzas permiten a TECH tener acceso al uso de centenares de aplicaciones informáticas y licencias de software para acercarlas a sus estudiantes.

Las licencias de software para uso académico permitirán a los estudiantes utilizar las aplicaciones informáticas más avanzadas en su área profesional, de modo que podrán conocerlas y aprender su dominio sin tener que incurrir en costes. TECH se hará cargo del procedimiento de contratación para que los alumnos puedan utilizarlas de modo ilimitado durante el tiempo que estén estudiando el programa de Máster de Formación Permanente MBA en Selección de Personal, y además lo podrán hacer de forma completamente gratuita.

TECH te dará acceso gratuito al uso de las siguientes aplicaciones de software:



TalenToBe

Talentobe Manager

Talentobe Manager es una plataforma de gestión empresarial avanzada para la gestión y contratación del talento humano en todas sus etapas, con un precio comercial de **3.200 euros** anuales. Se ofrece sin costo durante el programa universitario en TECH, permitiendo a los profesionales acceder a análisis predictivos de comportamiento laboral y *soft skills* impulsados por Inteligencia Artificial.

Esta herramienta permite al egresado TECH evaluar candidatos mediante pruebas MyPrint, visualizar dashboards interactivos de motivación y cultura, reducir rotación mediante algoritmos de ajuste predictivo, exportar informes listos para integrar a cualquier software y tomar decisiones inclusivas respaldadas por ciencia de datos confiable. Además, optimiza procesos ahorrando tiempo y recursos.

Funciones destacadas:

- **Soft skills assessment:** prueba MyPrint que mide personalidad y motivación sin respuestas correctas
- **Dashboards predictivos:** visualización interactiva de datos de comportamiento y éxito laboral
- **Reducción de rotación:** algoritmos que predicen ajuste cultural y retención de talento
- **API abierta:** integración sencilla en plataformas de reclutamiento y desarrollo profesional
- **Inteligencia Artificial avanzada:** análisis psicométrico y predicción de desempeño en tiempo real

En conclusión, **Talentobe Manager** capacita al egresado TECH para transformar la gestión del talento en decisiones estratégicas basadas en ciencia y datos confiables.



“

Gracias a TECH podrás utilizar gratuitamente las mejores aplicaciones de software de tu área profesional”

07

Metodología de estudio

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

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



“

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

El alumno: la prioridad de todos los programas de TECH

En la metodología de estudios de TECH el alumno es el protagonista absoluto.

Las herramientas pedagógicas de cada programa han sido seleccionadas teniendo en cuenta las demandas de tiempo, disponibilidad y rigor académico que, a día de hoy, no solo exigen los estudiantes sino los puestos más competitivos del mercado.

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

“

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



Los planes de estudios más exhaustivos a nivel internacional

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

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

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

“

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

Case studies o Método del caso

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

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

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



Método Relearning

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

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

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

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



Un Campus Virtual 100% online con los mejores recursos didácticos

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

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

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

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

“

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

La eficacia del método se justifica con cuatro logros fundamentales:

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



La metodología universitaria mejor valorada por sus alumnos

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

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

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

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

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



Material de estudio

Todos los contenidos didácticos son creados por los especialistas que van a impartir el curso, específicamente para él, de manera que el desarrollo didáctico sea realmente específico y concreto.

Estos contenidos son aplicados después al formato audiovisual que creará nuestra manera de trabajo online, con las técnicas más novedosas que nos permiten ofrecerte una gran calidad, en cada una de las piezas que pondremos a tu servicio.



Prácticas de habilidades y competencias

Realizarás actividades de desarrollo de competencias y habilidades específicas en cada área temática. Prácticas y dinámicas para adquirir y desarrollar las destrezas y habilidades que un especialista precisa desarrollar en el marco de la globalización que vivimos.



Resúmenes interactivos

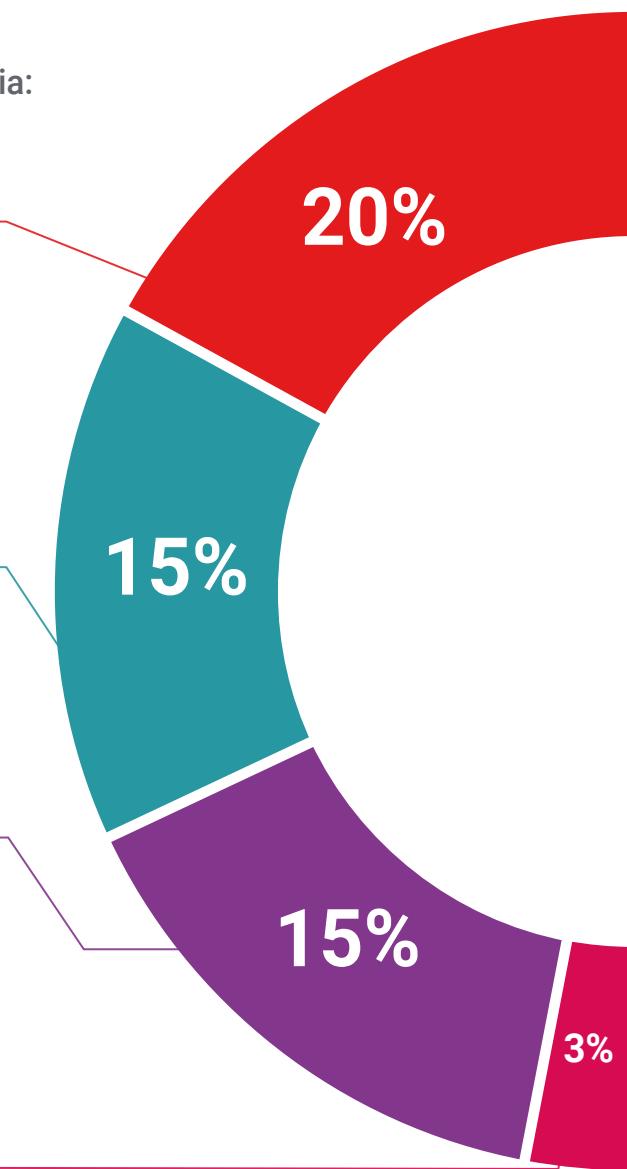
Presentamos los contenidos de manera atractiva y dinámica en píldoras multimedia que incluyen audio, vídeos, imágenes, esquemas y mapas conceptuales con el fin de afianzar el conocimiento.

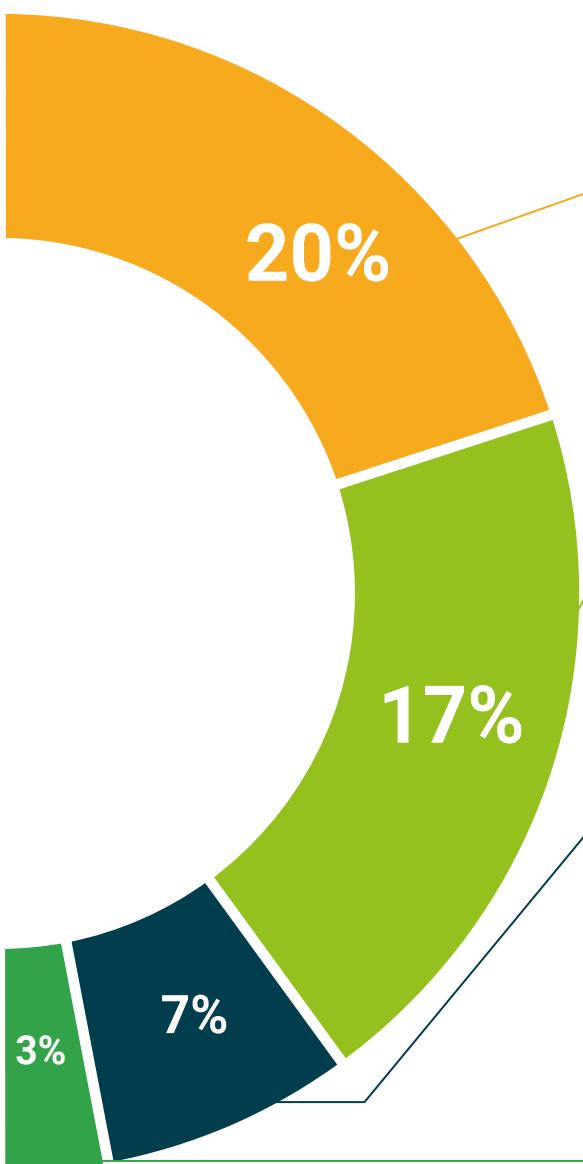
Este sistema exclusivo educativo para la presentación de contenidos multimedia fue premiado por Microsoft como "Caso de éxito en Europa".



Lecturas complementarias

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





Case Studies
Completarás una selección de los mejores *case studies* de la materia. Casos presentados, analizados y tutorizados por los mejores especialistas del panorama internacional.



Testing & Retesting
Evaluamos y reevaluamos periódicamente tu conocimiento a lo largo del programa. Lo hacemos sobre 3 de los 4 niveles de la Pirámide de Miller.



Clases magistrales
Existe evidencia científica sobre la utilidad de la observación de terceros expertos. El denominado *Learning from an expert* afianza el conocimiento y el recuerdo, y genera seguridad en nuestras futuras decisiones difíciles.



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



08

Cuadro docente

El claustro de este programa universitario destaca por su dilatada experiencia en el campo de la Selección de Personal. De hecho, sus miembros están especializados en la transformación organizacional y en la búsqueda de estrategias para garantizar el compromiso de los empleados con la empresa. Además, estos expertos aplican sus competencias en compañías de élite dentro de diversas industrias, las cuales destacan por sus resultados productivos y la motivación, implicación y capacitación continua de sus trabajadores. Asimismo, estos docentes te guiarán a lo largo del itinerario académico y resolverán todas tus dudas cuando lo necesites.



“

Recibirás la orientación de un equipo docente con sólida trayectoria en el ámbito de la Selección de Personal”

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, 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 senior en Amazon
- Vicepresidente de Wimmer Solutions
- Director senior de servicios de ingeniería productiva en Microsoft
- Titulado en Ciberseguridad por Western Governors University
- Certificado Técnico en *Commercial Diving* por Divers Institute of Technology
- Titulado en Estudios Ambientales por The Evergreen State College

“

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

Director Invitado Internacional

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

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

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

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



D. Arman, Romi

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

“

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

Director Invitado Internacional

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

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

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

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



D. Arens, Manuel

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

“

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

Director Invitado Internacional

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

Los resultados de este director 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 ropa y accesorios. Asimismo, sus tácticas han estado centradas en el **ámbito minoristas** 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

“

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

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 Luminate 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 *Bussiness Intelligence* para SAS
- Executive Education en IA y Machine Learning en UC Berkeley College of Engineering
- MBA Executive en e-commerce en la Universidad de Copenhague
- Licenciatura y Máster en Matemáticas y Estadística en la Universidad de Copenhague

“

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

Director Invitado Internacional

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

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

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

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



D. Stevenson, Scott

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

“

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

Directora Invitada Internacional

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

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

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

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



Dña. Thole-Muir, Wendy

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

“

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

09

Titulación

Este programa MBA en Selección de Personal garantiza, además de la capacitación más rigurosa y actualizada, el acceso a un título de Máster de Formación Permanente expedido por TECH Universidad.



66

*Supera con éxito este programa y recibe tu
titulación universitaria sin desplazamientos
ni farragosos trámites”*

Este programa te permitirá obtener el título de **MBA en Selección de Personal** emitido por TECH Universidad.

TECH es una Universidad española oficial, que forma parte del Espacio Europeo de Educación Superior (EEES). Con un enfoque centrado en la excelencia académica y la calidad universitaria a través de la tecnología.

Este título propio contribuye de forma relevante al desarrollo de la educación continua y actualización del profesional, garantizándole la adquisición de las competencias en su área de conocimiento y aportándole un alto valor curricular universitario a su formación. Es 100% válido en todas las Oposiciones, Carrera Profesional y Bolsas de Trabajo de cualquier Comunidad Autónoma española.

Además, el riguroso sistema de garantía de calidad de TECH asegura que cada título otorgado cumpla con los más altos estándares académicos, brindándole al egresado la confianza y la credibilidad que necesita para destacarse en su carrera profesional.

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/Miembros

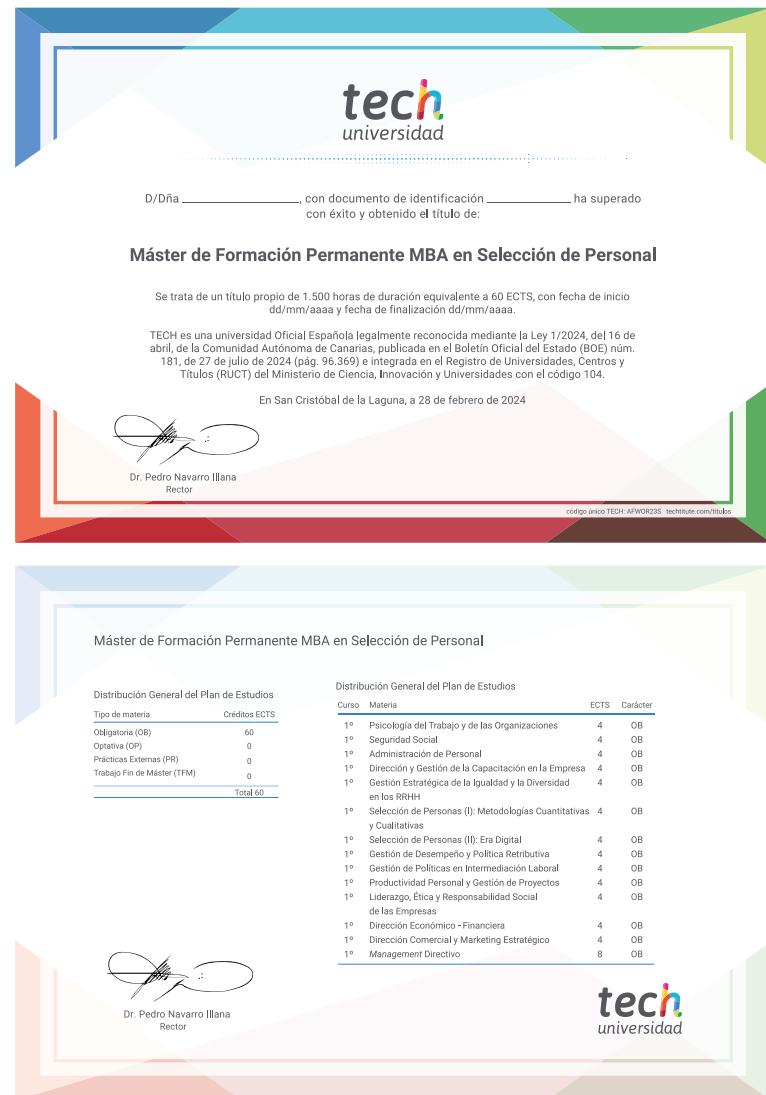


Título: **Máster de Formación Permanente MBA en Selección de Personal**

Modalidad: **online**

Duración: **7 meses**

Acreditación: **60 ECTS**





Máster de Formación
Permanente
MBA en Selección
de Personal

- » Modalidad: online
- » Duración: 7 meses
- » Titulación: TECH Universidad
- » Acreditación: 60 ECTS
- » Horario: a tu ritmo
- » Exámenes: online

Máster de Formación Permanente

MBA en Selección de Personal

Aval/Membresía



tech
universidad