

Máster de Formación Permanente

MBA en Relaciones Laborales

Aval/Membresía

A man in a dark suit, white shirt, and dark tie is seated at a white table, gesturing with his hands while speaking. The image is partially obscured by diagonal geometric overlays in white and dark blue.

tech
universidad



Máster de Formación Permanente MBA en Relaciones Laborales

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

Acceso web: www.techtute.com/escuela-de-negocios/master/master-mba-relaciones-laborales



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. 28

05

Salidas profesionales

pág. 34

06

Metodología de estudio

pág. 38

07

Cuadro docente

pág. 48

08

Titulación

pág. 66

01

Presentación del programa

El mercado laboral está en constante transformación debido a la digitalización, la automatización y las nuevas dinámicas empresariales. Según un informe del Ministerio de Trabajo y Economía Social, cerca del 60% de los empleos están experimentando cambios en sus requerimientos de cualificación, lo que obliga a una continua actualización de competencias. Ante este escenario, TECH ha diseñado un programa universitario 100% online enfocado en las Relaciones Personales, permitiendo a los profesionales adquirir conocimientos estratégicos y habilidades clave sin restricciones de horario. Asimismo, su enfoque práctico y actualizado garantiza una oportunidad académica única, preparando al alumnado para afrontar desafíos empresariales con liderazgo y visión innovadora.



“

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

Las Relaciones Laborales son un factor determinante en la productividad y el desarrollo organizacional. Por ejemplo, no se limitan a la administración del personal, sino que abarcan la negociación colectiva, la resolución de conflictos y la construcción de ambientes laborales óptimos. En este contexto, el entorno empresarial actual impone múltiples desafíos, entre ellos la adaptación a legislaciones laborales en constante cambio, la gestión de la diversidad e inclusión, el auge del trabajo híbrido y el impacto de la inteligencia artificial en la toma de decisiones.

Asimismo, el plan de estudios de esta titulación universitaria integrará conocimientos en legislación, negociación, desarrollo organizacional y gestión del talento, combinando teoría con casos prácticos de alto nivel. En este sentido, los profesionales desarrollarán competencias sólidas en mediación de conflictos, interpretación normativa y diseño de políticas laborales. Además, adquirirán habilidades para gestionar el talento humano de forma estratégica, tomar decisiones en contextos complejos y aplicar soluciones innovadoras que respondan a los retos del entorno laboral actual.

Posteriormente, a través de una metodología 100% online innovadora y herramientas digitales de vanguardia, este programa universitario permitirá a los profesionales fortalecer sus habilidades de liderazgo y toma de decisiones en un contexto empresarial dinámico y competitivo. Del mismo modo, gracias al novedoso método *Relearning* el alumnado podrá capacitarse a su propio ritmo. Por otro lado, unos prestigiosos Directores Invitados Internacionales impartirán unas disruptivas *Masterclasses*, esto con la finalidad de enriquecer el proceso académico y potenciar los conocimientos en los profesionales.

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 Relaciones Laborales** contiene el programa universitario más completo y actualizado del mercado. Sus características más destacadas son:

- ♦ El desarrollo de casos prácticos presentados por expertos en Relaciones Laborales
- ♦ 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 Relaciones Laborales
- ♦ 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 reconocidos Directores Invitados Internacionales brindarán unas exhaustivas Masterclasses sobre los últimos avances en las Relaciones Laborales”

“

Profundizarás en la integración de la gestión de las Relaciones Laborales con la estrategia internacional, impulsando la productividad en las instituciones”

Incluye en su cuadro docente a profesionales pertenecientes al ámbito de las Relaciones Laborales, 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.

Desarrollarás habilidades avanzadas para resolver conflictos de manera efectiva y contribuir a la cohesión organizacional.

El característico sistema Relearning de este programa universitario permitirá avanzar a tu ritmo, con total flexibilidad.



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».

Forbes
Mejor universidad
online del mundo

Plan
de estudios
más completo

Los planes de estudio más completos del panorama universitario

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

El mejor claustro docente top internacional

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

Profesorado
TOP
Internacional

La mayor universidad digital del mundo

TECH es la mayor universidad digital del mundo. Somos la mayor institución educativa, con el mejor y más amplio catálogo educativo digital, cien por cien 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 metodología
más eficaz

Un método de aprendizaje único

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

nº1
Mundial
Mayor universidad
online del mundo

La universidad online oficial de la NBA

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

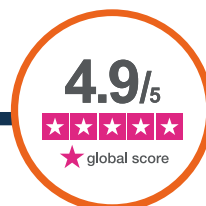
Líderes en empleabilidad

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



Google Partner Premier

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



La universidad mejor valorada por sus alumnos

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



03

Plan de estudios

Este programa universitario ofrece un plan de estudios integral, enfocado en las Relaciones laborales. Por lo tanto, el alumnado ahondará en los fundamentos del derecho del trabajo y la Seguridad Social, proporcionando una base jurídica sólida. Asimismo, profundizará en la administración de personal, la gestión del desempeño y las políticas retributivas. También abordará temas clave como *outsourcing*, salud laboral y protección social. Finalmente, desarrollará competencias en liderazgo, ética empresarial, dirección financiera y marketing estratégico, preparando a los profesionales para liderar equipos y gestionar el capital humano con una visión estratégica.





“

Diseñarás políticas que promuevan la salud laboral, la seguridad y el desarrollo del capital humano en las empresas”

Módulo 1. Teoría de las Relaciones Laborales

- 1.1. Historia de las Relaciones Laborales
 - 1.1.1. Marco conceptual y definición (conceptos básicos de empleo y trabajo)
 - 1.1.2. Evolución histórica de las Relaciones Laborales
 - 1.1.3. La sociedad del conocimiento en el siglo XXI
- 1.2. Evolución de las formas de trabajo
 - 1.2.1. Las Relaciones Laborales y los mercados de trabajo
 - 1.2.2. La teoría de la segmentación del mercado de trabajo y sus prácticas
- 1.3. Socialismo y comunismo en las Relaciones Laborales
 - 1.3.1. Marco conceptual del socialismo y del comunismo
 - 1.3.2. Breve descripción histórica
 - 1.3.3. Las Relaciones Laborales bajo el marco político comunista
 - 1.3.4. Las Relaciones Laborales bajo el marco político del socialismo
- 1.4. Liberalismo y capitalismo en las Relaciones Laborales
 - 1.4.1. Concepto de liberalismo versus capitalismo
 - 1.4.2. El capitalismo a lo largo de la historia de la economía
 - 1.4.3. Las Relaciones Laborales bajo el prisma del capitalismo económico
- 1.5. Derecho sindical
 - 1.5.1. El sindicalismo
 - 1.5.2. Fundamentos del derecho sindical
 - 1.5.3. El papel de la negociación colectiva
- 1.6. Representación de los trabajadores
 - 1.6.1. Concepto
 - 1.6.2. Marco regulador
 - 1.6.3. Negociación
- 1.7. La intervención estatal en las Relaciones Laborales
 - 1.7.1. Marco histórico
 - 1.7.2. La intervención pública en la configuración de las Relaciones Laborales individuales
 - 1.7.3. Contratos laborales, jornadas laborales, salario y prestaciones
- 1.8. Institucionalismo y pluralismo
 - 1.8.1. Conceptualización y cuadro dentro de las teorías del Estado
 - 1.8.2. El institucionalismo
 - 1.8.3. El pluralismo



- 1.9. Corporativismo
 - 1.9.1. Conceptualización
 - 1.9.2. Tipos de corporativismo en el panorama internacional
- 1.10. Las políticas sociales en el ámbito internacional
 - 1.10.1. Políticas sociales (convergencias y divergencias)
 - 1.10.2. Modelos de intervención
 - 1.10.3. El estado de bienestar

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
 - 2.2.4. Régimen económico - financiero de la Seguridad Social
 - 2.2.5. Gestión de la Seguridad Social
- 2.3. Personas y contingencias protegidas
 - 2.3.1. Campo de aplicación del sistema
 - 2.3.2. Campo de aplicación del régimen general
 - 2.3.3. Inscripción de empresarios
 - 2.3.4. Afiliación de trabajadores
 - 2.3.5. Altas y bajas de los trabajadores
 - 2.3.6. Clases de alta
 - 2.3.7. El convenio especial como situación asimilada al alta
 - 2.3.8. Efectos de las altas, bajas y comunicación de datos de los trabajadores
 - 2.3.9. Efectos de los actos indebidos
- 2.4. Personas y contingencias protegidas II
 - 2.4.1. Situaciones protegidas
 - 2.4.2. El accidente de trabajo y la enfermedad profesional
 - 2.4.3. La acción protectora del sistema de la Seguridad Social
 - 2.4.4. Requisitos generales del derecho a las prestaciones contributivas
 - 2.4.5. Responsabilidad en el orden a las prestaciones
 - 2.4.6. Automatización de las prestaciones
- 2.5. Gestión y financiación (parte I)
 - 2.5.1. Gestión de la Seguridad Social
 - 2.5.2. Entidades gestoras
 - 2.5.3. Los servicios Comunes
 - 2.5.4. La Colaboración en la Gestión
- 2.6. Gestión y financiación (parte II)
 - 2.6.1. Régimen económico - financiero de la Seguridad Social
 - 2.6.2. Recursos generales de la Seguridad Social
 - 2.6.3. La cotización a la Seguridad Social
 - 2.6.4. Bases y tipos de cotización
 - 2.6.5. Recaudación
- 2.7. Prestaciones económicas: subsidios y pensiones I
 - 2.7.1. Introducción
 - 2.7.2. Incapacidad temporal
 - 2.7.3. Maternidad
 - 2.7.4. Paternidad
 - 2.7.5. Riesgo durante el embarazo y durante la lactancia
 - 2.7.6. Cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave
 - 2.7.7. Desempleo
- 2.8. Prestaciones económicas: subsidios y pensiones II
 - 2.8.1. Introducción
 - 2.8.2. Prestaciones contributivas
 - 2.8.2.1. Incapacidad permanente
 - 2.8.2.2. Jubilación
 - 2.8.2.3. Muerte y supervivencia

- 2.8.3. Prestaciones no contributivas
 - 2.8.3.1. Invalidez
 - 2.8.3.2. Jubilación
- 2.8.4. Prestaciones familiares
- 2.9. El Sistema de Salud. La cartera de servicios y los medicamentos
 - 2.9.1. El Sistema de Salud y la Seguridad Social
 - 2.9.2. Evolución en la protección del derecho a la Salud
 - 2.9.3. El Sistema Nacional de Salud
 - 2.9.4. Cartera común de servicios del Sistema Nacional de Salud
 - 2.9.5. Competencias del Estado y de las comunidades autónomas en materia de sanidad
 - 2.9.6. Los medicamentos y la prestación farmacéutica
 - 2.9.7. Asegurados y beneficiarios del derecho a la asistencia sanitaria
 - 2.9.8. Gestión de la prestación
- 2.10. El sistema de asistencia social
 - 2.10.1. Delimitación del concepto. Asistencia social
 - 2.10.2. La asistencia social interna de la Seguridad Social
 - 2.10.3. La asistencia social externa al Sistema de la Seguridad Social
 - 2.10.4. Servicios sociales
 - 2.10.5. El sistema para la autonomía y atención a la dependencia
- 2.11. Planes y fondos de pensiones. Mutualidades de previsión social
 - 2.11.1. Introducción
 - 2.11.2. Las mejoras voluntarias
 - 2.11.3. Las mutualidades de previsión social
 - 2.11.4. 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 ERP: concepto
 - 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. Teletrabajo

- 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. Derecho del Trabajo

- 4.1. Las fuentes del trabajo
 - 4.1.1. Las fuentes normativas del ordenamiento laboral. Introducción
 - 4.1.2. Las fuentes internacionales
 - 4.1.2.1. La función normativa de la Organización Internacional del Trabajo
 - 4.1.2.2. La función normativa de la Unión Europea. El derecho comunitario
 - 4.1.2.3. El derecho internacional pactado. Los convenios bilaterales y multilaterales
 - 4.1.3. Las fuentes internas
 - 4.1.3.1. La Constitución Española
 - 4.1.3.2. Las leyes y las normas con rango de ley
 - 4.1.3.3. Los reglamentos
 - 4.1.3.4. Los convenios colectivos
 - 4.1.3.5. Los usos y costumbres locales y profesionales
 - 4.1.3.6. Los principios del derecho-trabajo
 - 4.1.3.7. La doctrina emanada de los órganos judiciales
- 4.2. El trabajador
 - 4.2.1. Introducción
 - 4.2.2. Las características propias de la relación laboral
 - 4.2.2.1. Carácter personalísimo
 - 4.2.2.2. Voluntariedad
 - 4.2.2.3. Dependencia
 - 4.2.2.4. Ajenidad
 - 4.2.2.5. Retribución
 - 4.2.3. Las Relaciones Laborales de naturaleza especial
 - 4.2.4. Los trabajos excluidos

- 4.3. Los empleadores y la empresa
 - 4.3.1. El empresario. Concepto y naturaleza jurídica
 - 4.3.2. La subrogación empresarial
 - 4.3.3. Los grupos de empresas
 - 4.3.4. La descentralización productiva. Contratos y subcontratas de obras y servicios
 - 4.3.4.1. Los diferentes supuestos de responsabilidad en materia salarial y de Seguridad Social
 - 4.3.4.2. La externalización productiva y la seguridad y salud en el entorno laboral
 - 4.3.4.3. Deberes de información, consulta y participación en el contexto de una contrata de obras o servicios
 - 4.3.5. La cesión ilegal de trabajadores
 - 4.3.5.1. Concepto y descripción del fenómeno
 - 4.3.5.2. Consecuencias de la cesión ilegal
 - 4.3.6. Las empresas de trabajo temporal
- 4.4. El contrato de trabajo
 - 4.4.1. Concepto y características básicas
 - 4.4.2. Formalidades del contrato de trabajo
 - 4.4.3. El periodo de prueba
 - 4.4.4. Principales modalidades contractuales
- 4.5. Derechos y deberes laborales básicos
 - 4.5.1. Derechos y deberes básicos del trabajador
 - 4.5.1.1. Derechos
 - 4.5.1.2. Deberes
 - 4.5.2. Derechos y deberes básicos del empresario
 - 4.5.2.1. El poder de dirección
 - 4.5.2.2. El poder disciplinario

- 4.6. La prevención de riesgos laborales
 - 4.6.1. Introducción
 - 4.6.2. La garantía a la tutela frente a los riesgos profesionales. Los principios de la acción preventiva
 - 4.6.3. El plan de prevención. La evaluación de los riesgos y la planificación de la actividad tuteladora
 - 4.6.4. Los equipos de trabajo y los medios de protección
 - 4.6.5. La información, consulta y participación de los trabajadores
 - 4.6.6. La formación de los trabajadores
 - 4.6.7. Las medidas de emergencia
 - 4.6.8. El riesgo grave e inminente
 - 4.6.9. El deber de vigilancia de la salud
 - 4.6.10. Las responsabilidades de naturaleza documental
 - 4.6.11. La coordinación de las actividades empresariales
 - 4.6.12. La singular dispensa atención dispensada a ciertos colectivos
 - 4.6.13. Las responsabilidades de la mano de obra en relación con la prevención de los riesgos profesionales
- 4.7. El salario
 - 4.7.1. Concepto y caracteres
 - 4.7.2. Las percepciones extrasalariales
 - 4.7.3. El principio de igualdad y no discriminación por razón de sexo en el devengo y abono de la retribución
 - 4.7.4. El derecho a la promoción económica
- 4.8. El tiempo de trabajo
 - 4.8.1. La jornada de trabajo
 - 4.8.2. El trabajo nocturno y a turnos
 - 4.8.3. Las fiestas laborales, los permisos y las vacaciones anuales
 - 4.8.4. El calendario laboral
- 4.9. Novación del contrato de trabajo
 - 4.9.1. La movilidad funcional
 - 4.9.2. La movilidad geográfica
 - 4.9.3. La modificación sustancial de las condiciones de trabajo
- 4.10. La suspensión y la extinción del contrato de trabajo
 - 4.10.1. La suspensión del contrato de trabajo
 - 4.10.2. La extinción del contrato de trabajo

Módulo 5. Derecho Laboral Colectivo

- 5.1. Autonomía colectiva y sistema de Relaciones Laborales
 - 5.1.1. Autonomía colectiva: concepto y elementos estructurales
 - 5.1.2. La estructura tridimensional de la autonomía colectiva y su reflejo: libertad sindical y derecho a huelga
 - 5.1.3. El derecho a la negociación colectiva
- 5.2. La libertad sindical
 - 5.2.1. La configuración constitucional de la libertad sindical
 - 5.2.2. Titularidad del derecho de libertad sindical
 - 5.2.3. Contenido del derecho de libertad sindical
 - 5.2.4. Tutela de la libertad sindical: jurisdiccional, constitucional, administrativa y penal
- 5.3. Régimen jurídico del sindicato
 - 5.3.1. Constitución y adquisición de la personalidad jurídica
 - 5.3.2. Funcionamiento interno del sindicato y régimen económico
 - 5.3.3. La responsabilidad del sindicato
- 5.4. Asociacionismo empresarial
 - 5.4.1. La estructura patronal y sindical
 - 5.4.2. Representación sindical: sindicatos más representativos
 - 5.4.3. Estructura de representación patronal, criterios y determinación de atribuciones
- 5.5. La representación y acción colectiva de los trabajadores en la empresa
 - 5.5.1. El doble canal de representación en la empresa
 - 5.5.2. La representación unitaria: delegados de personal y comités de empresa
 - 5.5.3. Las elecciones sindicales
 - 5.5.4. El derecho de reunión en las empresas: asambleas de trabajadores
- 5.6. La negociación colectiva
 - 5.6.1. El reconocimiento constitucional y legal del derecho a la negociación colectiva
 - 5.6.2. Convenios y acuerdos colectivos de trabajo: clasificación y tipología
 - 5.6.3. Estructura de la negociación colectiva y concurrencia de convenios



- 5.7. La dinámica de la negociación colectiva de eficacia general: elaboración, vigencia y aplicación del convenio
 - 5.7.1. Sujetos negociadores: capacidad y legitimación
 - 5.7.2. Proceso de negociación: el deber de negociar
 - 5.7.3. Requisitos formales y control de legalidad: la impugnación del convenio
 - 5.7.4. Aplicación e interpretación del convenio: cuestiones básicas
 - 5.7.5. La vigencia del convenio
 - 5.7.6. La adhesión y extensión del convenio
- 5.8. El conflicto colectivo
 - 5.8.1. Concepto y clases de conflicto colectivo
 - 5.8.2. La regulación constitucional del conflicto colectivo
 - 5.8.3. Las medidas de conflicto colectivo por parte de los trabajadores y empresarios
- 5.9. La huelga
 - 5.9.1. El reconocimiento constitucional del derecho de huelga: titularidad y contenido
 - 5.9.2. El ejercicio del derecho de huelga: cuestiones formales. El comité de huelga
 - 5.9.3. Tipos de huelga: huelgas ilegales y huelgas abusivas
 - 5.9.4. Los efectos de la huelga
- 5.10. Las medidas de solución de los conflictos colectivos
 - 5.10.1. Heterocomposición y autocomposición de los conflictos colectivos en el ordenamiento español: tipología, tramitación y efectos
 - 5.10.2. Los medios extrajudiciales de solución de conflictos
 - 5.10.3. Acuerdo estatal de solución extrajudicial de conflictos (ASAC)

Módulo 6. Gestión de Desempeño y Política Retributiva

- 6.1. Introducción a la gestión del desempeño y la dirección por objetivos
 - 6.1.1. La repercusión de la era digital en el desempeño profesional
 - 6.1.2. Transformación digital en las empresas
 - 6.1.3. Nuevas políticas de Recursos Humanos en la era digital
 - 6.1.4. Los nuevos entornos laborales
 - 6.1.5. Evaluación del desempeño: qué es y para qué sirve
 - 6.1.6. Modelos de evaluación del desempeño

- 6.2. El ciclo de la gestión del desempeño
 - 6.2.1. Los nuevos entornos laborales
 - 6.2.2. Fases del ciclo de la gestión del desempeño
 - 6.2.3. Modelos en los sistemas de trabajo
- 6.3. Planificación del desempeño
 - 6.3.1. Diseño inicial de la evaluación de desempeño: análisis de la empresa
 - 6.3.2. Fijación de objetivos individuales y grupales
 - 6.3.3. Métricas de desempeño
 - 6.3.4. Sistemas de evaluación por competencias
- 6.4. Seguimiento del desempeño
 - 6.4.1. Gestión del mapa de talento empresarial
 - 6.4.2. Mecanismos de seguimiento del plan de acción individual y grupal: técnicas de observación, coaching y retroalimentación
 - 6.4.3. Planes de reconocimiento
- 6.5. Evaluación del desempeño
 - 6.5.1. Puntos clave en la evaluación del desempeño: objetivos, competencias y proyecto/equipo
 - 6.5.2. Definición de escalas de evaluación y parámetros de excelencia
 - 6.5.3. La aplicación de la evaluación
- 6.6. Gestión del bajo rendimiento
 - 6.6.1. Técnicas de observación
 - 6.6.2. Metodologías de motivación, incentivos y *coaching*
 - 6.6.3. Plan de recuperación
- 6.7. Política de retribución
 - 6.7.1. Regulación del trabajo y la retribución
 - 6.7.2. Establecimiento del sistema general de compensaciones
 - 6.7.3. Variables de retribuciones
 - 6.7.4. Sistemas de control
- 6.8. Aspectos jurídico-laborales de la retribución
 - 6.8.1. Cuadro jurídico
 - 6.8.2. Aplicación

- 6.9. Planificación anual de los planes de desempeño
 - 6.9.1. Diseño y elaboración de un plan anual de desempeño
 - 6.9.2. Análisis de resultados
- 6.10. Aspectos de retribución adicional
 - 6.10.1. Planes de pensiones
 - 6.10.2. Otras situaciones especiales

Módulo 7. *Outsourcing*, Autónomos y Relaciones Laborales Especiales

- 7.1. Flexibilidad y flexiguridad en el trabajo
 - 7.1.1. Introducción a la rigidez y flexibilidad del mercado laboral
 - 7.1.2. Concepto de flexiguridad
 - 7.1.3. Tipos de flexibilidad y acuerdos entre partes
 - 7.1.4. Libertades de contratación
- 7.2. Modificación sustancial en las relaciones de trabajo
 - 7.2.1. Las Relaciones Laborales: conceptos básicos
 - 7.2.2. Modificaciones sustanciales por parte del empleador
 - 7.2.3. Modificaciones sustanciales por parte del empleado
- 7.3. Suspensión de la relación laboral
 - 7.3.1. Concepto de suspensión de la relación laboral
 - 7.3.2. Causas y tipos
 - 7.3.3. Implicaciones en la normativa laboral: cesión ilegal de trabajadores
- 7.4. Estrategias de flexibilidad en la contratación
 - 7.4.1. Contratación en jornada parcial
 - 7.4.2. Contratación en régimen de fijo discontinuo
 - 7.4.3. Incorporación del teletrabajo en la jornada laboral
- 7.5. Subcontratación
 - 7.5.1. Introducción conceptual y funcionamiento
 - 7.5.2. Procedimiento regulador
- 7.6. El régimen especial del trabajador autónomo (RETA)
 - 7.6.1. Particularidades del RETA
 - 7.6.2. Medidas protectoras
 - 7.6.3. Fiscalidad del RETA

- 7.7. Relaciones Laborales especiales (I): Régimen especial de servicio en el hogar
 - 7.7.1. Introducción
 - 7.7.2. Sistema de contratación y afiliación
 - 7.7.3. Cotizaciones
 - 7.7.4. Extinción de la contratación
 - 7.7.5. Prestaciones y sistema protector
- 7.8. Relaciones Laborales especiales (II): Deporte
 - 7.8.1. Introducción
 - 7.8.2. Sistema de contratación y afiliación
 - 7.8.3. Cotizaciones
 - 7.8.4. Extinción de la contratación
 - 7.8.5. Prestaciones y sistema protector
- 7.9. Relaciones Laborales especiales (III): Trabajadores con discapacidad prestadores de servicios en Centros Especiales de Empleo
 - 7.9.1. Introducción
 - 7.9.2. Sistema de contratación y afiliación
 - 7.9.3. Cotizaciones
 - 7.9.4. Extinción de la contratación
 - 7.9.5. Prestaciones y sistema protector
- 7.10. Relaciones Laborales especiales (IV): Trabajos portuarios
 - 7.10.1. Introducción
 - 7.10.2. Sistema de contratación y afiliación
 - 7.10.3. Cotizaciones
 - 7.10.4. Extinción de la contratación
 - 7.10.5. Prestaciones y sistema protector

Módulo 8. Salud Laboral, Protección y Prevención

- 8.1. Conceptos básicos
 - 8.1.1. Concepto de salud laboral, prevención y protección
 - 8.1.2. Contextualización en una empresa saludable
- 8.2. Marco jurídico de la salud laboral y la prevención de riesgos laborales
 - 8.2.1. Marco jurídico internacional y europeo
 - 8.2.2. Mecanismos de política pública en la prevención de riesgos laborales

- 8.3. Derechos y obligaciones implicados en la salud laboral
 - 8.3.1. Derechos y obligaciones empresariales
 - 8.3.2. Derechos y obligaciones del empleado
- 8.4. Planificación y organización de la actividad preventiva
 - 8.4.1. La prevención y la protección en el sistema de gestión de la empresa
- 8.5. Elaboración de un plan de prevención integral empresarial
 - 8.5.1. Detección de riesgos
 - 8.5.2. Diseño de medidas correctoras
 - 8.5.3. Protocolo de plan de prevención
- 8.6. Representación del trabajador en las políticas de salud y protección
 - 8.6.1. Representación legal de trabajadores
 - 8.6.2. La figura del técnico de prevención de riesgos laborales
 - 8.6.3. La figura del recurso preventivo en la empresa
- 8.7. Responsabilidades legales
 - 8.7.1. Implicaciones jurídicas en casos de incumplimiento
- 8.8. Técnicas preventivas
 - 8.8.1. Concepto de técnica de prevención
 - 8.8.2. Procedimientos de técnicas preventivas según el tipo de riesgos
- 8.9. Externalización de servicios de prevención
 - 8.9.1. Encuadre de los servicios de prevención ajenos en la normativa
 - 8.9.2. Procedimientos de actuación
- 8.10. Satisfacción y salud laboral
 - 8.10.1. Satisfacción laboral
 - 8.10.2. Análisis de la evaluación entre satisfacción laboral y cultura empresarial saludable

Módulo 9. Gestión del Cambio

- 9.1. Cambios organizativos
 - 9.1.1. Estrategia y motivación para el puesto de trabajo
 - 9.1.2. Estudio de métodos y la medición del trabajo
- 9.2. Evaluación del desempeño
 - 9.2.1. Concepto de desempeño
 - 9.2.2. Sistemas de medición y evaluación del desempeño

- 9.3. Desarrollo de equipos de alto rendimiento y desempeño
 - 9.3.1. Factores personales y motivación para el trabajo exitoso
 - 9.3.2. Integrar un equipo de alto desempeño
 - 9.3.3. Proyectos de cambio y desarrollo de personas y negocios
 - 9.3.4. Claves financieras para RH: negocio y personas
- 9.4. Gestión de grupos de trabajo
 - 9.4.1. La sinergia de los grupos
 - 9.4.2. El ciclo de vida del grupo
 - 9.4.3. Los grupos y la motivación
 - 9.4.4. Los grupos y la innovación
- 9.5. Dinámica de los grupos
 - 9.5.1. Los roles de las personas en los grupos
 - 9.5.2. El liderazgo del grupo
 - 9.5.3. Las normas del grupo
 - 9.5.4. La cohesión grupal
- 9.6. Responsabilidad y gestión grupal
 - 9.6.1. Toma de decisiones
 - 9.6.2. Razones inconscientes en la toma de decisiones
 - 9.6.3. La responsabilidad personal y la rendición de cuentas
- 9.7. Gestión de personas en la era digital
 - 9.7.1. Impacto de la TI en el capital intelectual
 - 9.7.2. Procesamiento de información en la gestión de macrodatos (*Big Data* HR)
 - 9.7.3. Reputación en las redes sociales y marca personal
- 9.8. Recursos Humanos y calidad total
 - 9.8.1. Los costes de la calidad
 - 9.8.2. La importancia de la calidad de los datos
 - 9.8.3. De la calidad total a la innovación
- 9.9. Procesos de comunicación empresarial
 - 9.9.1. La comunicación en la empresa
 - 9.9.2. Tipos de comunicación: interna y externa
 - 9.9.3. La comunicación empresarial en entornos digitales



Módulo 10. Protección Social Complementaria y Acción Social en la Empresa

- 10.1. Políticas de protección social
 - 10.1.1. La política social en el sistema social del bienestar
 - 10.1.2. Tipos de políticas sociales según los diseños administrativos
 - 10.1.3. Política social versus trabajo social
- 10.2. Teorías de la acción social
 - 10.2.1. La acción social en la teoría sociológica
 - 10.2.2. Teoría de la acción social de Weber
 - 10.2.3. La sociología dentro de la acción social
- 10.3. Acción social en la empresa
 - 10.3.1. Concepto y caracteres de los beneficios sociales
 - 10.3.2. Concesión de préstamos y anticipados
 - 10.3.3. Economatos laborales
 - 10.3.4. Comedores sociales y fórmulas indirectas
 - 10.3.5. Servicio de transporte colectivo
 - 10.3.6. Guarderías y otros beneficios profesionales
- 10.4. Planes de acción social
 - 10.4.1. Cultura organizacional y estrategias de acción social
 - 10.4.2. Ámbitos de actuación interno y externo
 - 10.4.3. Diseño y planificación de la acción social en la empresa
- 10.5. La dimensión social en la empresa
 - 10.5.1. La empresa y su entorno: análisis social
 - 10.5.2. La información de base social en la empresa
 - 10.5.3. Evaluación de estrategias de acción social en la empresa
- 10.6. La protección social complementaria en la empresa
 - 10.6.1. Encuadre constitucional (Art. 41 Constitución Española)
 - 10.6.2. Los mecanismos de protección social complementarios de origen voluntario
 - 10.6.3. Las prestaciones sociales complementarias y su relación con la Seguridad Social

- 10.7. La protección social del empresario
 - 10.7.1. La figura del empresario dentro de los sistemas de protección social
 - 10.7.2. Mutualidades y previsión social
 - 10.7.3. Mejoras gestionadas mediante instrumentos externos al patrimonio empresarial: pensiones
- 10.8. Previsión social voluntaria
 - 10.8.1. Concepto y caracteres de las mejoras voluntarias
 - 10.8.2. Orígenes legislativos
 - 10.8.3. Tipología de mejoras voluntarias
 - 10.8.4. La naturaleza jurídica de las mejoras voluntarias
- 10.9. Seguridad Social colectiva
 - 10.9.1. Concepto, clases y relación de prestaciones protectoras
 - 10.9.2. Cuadro de acción protectora
 - 10.9.3. Revalorización y complementos por mínimos
- 10.10. Fondos y planes de pensiones
 - 10.10.1. Régimen y configuración jurídica
 - 10.10.2. Régimen jurídico y financiero
 - 10.10.3. Régimen jurídico
 - 10.10.4. Régimen de infracciones y sanciones

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. Sostenibilidad
 - 11.5.1. Sostenibilidad y desarrollo sostenible
 - 11.5.2. Agenda 2030
 - 11.5.3. Las empresas sostenibles
- 11.6. Responsabilidad social de la empresa
 - 11.6.1. Dimensión internacional de la responsabilidad social de las empresas
 - 11.6.2. Implementación de la responsabilidad social de la empresa
 - 11.6.3. Impacto y medición de la responsabilidad social de la empresa
- 11.7. Sistemas y herramientas de gestión responsable
 - 11.7.1. RSC: La responsabilidad social corporativa
 - 11.7.2. Aspectos esenciales para implantar una estrategia de gestión responsable
 - 11.7.3. Pasos para la implantación de un sistema de gestión de responsabilidad social corporativa
 - 11.7.4. Herramientas y estándares de la RSC
- 11.8. Multinacionales y derechos humanos
 - 11.8.1. Globalización, empresas multinacionales y derechos humanos
 - 11.8.2. Empresas multinacionales frente al derecho internacional
 - 11.8.3. Instrumentos jurídicos para multinacionales en materia de derechos humanos
- 11.9. Entorno legal y *Corporate Governance*
 - 11.9.1. Normas internacionales de importación y exportación
 - 11.9.2. Propiedad intelectual e industrial
 - 11.9.3. Derecho Internacional del Trabajo

Módulo 12. Dirección de Personas y Gestión del Talento

- 12.1. Dirección estratégica de personas
 - 12.1.1. Dirección estratégica y recursos humanos
 - 12.1.2. Dirección estratégica de personas
- 12.2. Gestión de recursos humanos por competencias
 - 12.2.1. Análisis del potencial
 - 12.2.2. Política de retribución
 - 12.2.3. Planes de carrera/sucesión
- 12.3. Evaluación del rendimiento y gestión del desempeño
 - 12.3.1. La gestión del rendimiento
 - 12.3.2. Gestión del desempeño: objetivos y proceso
- 12.4. Innovación en gestión del talento y las personas
 - 12.4.1. Modelos de gestión el talento estratégico
 - 12.4.2. Identificación, formación y desarrollo del talento
 - 12.4.3. Fidelización y retención
 - 12.4.4. Proactividad e innovación
- 12.5. Motivación
 - 12.5.1. La naturaleza de la motivación
 - 12.5.2. La teoría de las expectativas
 - 12.5.3. Teorías de las necesidades
 - 12.5.4. Motivación y compensación económica
- 12.6. Desarrollo de equipos de alto desempeño
 - 12.6.1. Los equipos de alto desempeño: los equipos autogestionados
 - 12.6.2. Metodologías de gestión de equipos autogestionados de alto desempeño
- 12.7. Comunicación directiva
 - 12.7.1. Comunicación interna y externa en el ámbito empresarial
 - 12.7.2. Departamentos de Comunicación
 - 12.7.3. El responsable de comunicación de la empresa. El perfil del Dircom
- 12.8. Productividad, atracción, retención y activación del talento
 - 12.8.1. La productividad
 - 12.8.2. Palancas de atracción y retención de talento

Módulo 13. Dirección Económico - Financiera

- 13.1. Entorno económico
 - 13.1.1. Entorno macroeconómico y el sistema financiero nacional
 - 13.1.2. Instituciones financieras
 - 13.1.3. Mercados financieros
 - 13.1.4. Activos financieros
 - 13.1.5. Otros entes del sector financiero
- 13.2. Contabilidad directiva
 - 13.2.1. Conceptos básicos
 - 13.2.2. El Activo de la empresa
 - 13.2.3. El Pasivo de la empresa
 - 13.2.4. El Patrimonio Neto de la empresa
 - 13.2.5. La Cuenta de Resultados
- 13.3. Sistemas de información y *Business Intelligence*
 - 13.3.1. Fundamentos y clasificación
 - 13.3.2. Fases y métodos de reparto de costes
 - 13.3.3. Elección de centro de costes y efecto
- 13.4. Presupuesto y control de gestión
 - 13.4.1. El modelo presupuestario
 - 13.4.2. El Presupuesto de capital
 - 13.4.3. El Presupuesto de explotación
 - 13.4.4. El Presupuesto de tesorería
 - 13.4.5. Seguimiento del presupuesto
- 13.5. Dirección financiera
 - 13.5.1. Las decisiones financieras de la empresa
 - 13.5.2. El departamento financiero
 - 13.5.3. Excedentes de tesorería
 - 13.5.4. Riesgos asociados a la dirección financiera
 - 13.5.5. Gestión de riesgos de la dirección financiera

- 13.6. Planificación Financiera
 - 13.6.1. Definición de la planificación financiera
 - 13.6.2. Acciones a efectuar en la planificación financiera
 - 13.6.3. Creación y establecimiento de la estrategia empresarial
 - 13.6.4. El cuadro *Cash Flow*
 - 13.6.5. El cuadro de circulante
- 13.7. Estrategia financiera corporativa
 - 13.7.1. Estrategia corporativa y fuentes de financiación
 - 13.7.2. Productos financieros de financiación empresarial
- 13.8. Financiación estratégica
 - 13.8.1. La autofinanciación
 - 13.8.2. Ampliación de fondos propios
 - 13.8.3. Recursos híbridos
 - 13.8.4. Financiación a través de intermediarios
- 13.9. Análisis y planificación financiera
 - 13.9.1. Análisis del balance de Situación
 - 13.9.2. Análisis de la cuenta de Resultados
 - 13.9.3. Análisis de la rentabilidad
- 13.10. Análisis y resolución de casos/problemas
 - 13.10.1. Información financiera de Industria de Diseño y Textil, S.A. (INDITEX)

Módulo 14. Dirección Comercial y Marketing Estratégico

- 14.1. Dirección comercial
 - 14.1.1. Marco conceptual de la dirección comercial
 - 14.1.2. Estrategia y planificación comercial
 - 14.1.3. El rol de los directores comerciales
- 14.2. Marketing
 - 14.2.1. Concepto de marketing
 - 14.2.2. Elementos básicos del marketing
 - 14.2.3. Actividades de marketing de la empresa

- 14.3. Gestión Estratégica del marketing
 - 14.3.1. Concepto de marketing estratégico
 - 14.3.2. Concepto de planificación estratégica de marketing
 - 14.3.3. Etapas del proceso de planificación estratégica de marketing
- 14.4. Marketing digital y comercio electrónico
 - 14.4.1. Objetivos del marketing digital y comercio electrónico
 - 14.4.2. Marketing digital y medios que emplea
 - 14.4.3. Comercio electrónico. Contexto general
 - 14.4.4. Categorías del comercio electrónico
 - 14.4.5. Ventajas y desventajas del *E - commerce* frente al comercio tradicional
- 14.5. Marketing digital para reforzar la marca
 - 14.5.1. Estrategias online para mejorar la reputación de tu marca
 - 14.5.2. *Branded Content & Storytelling*
- 14.6. Marketing digital para captar y fidelizar clientes
 - 14.6.1. Estrategias de fidelización y vinculación a través de Internet
 - 14.6.2. *Visitor Relationship Management*
 - 14.6.3. Hipersegmentación
- 14.7. Gestión de campañas digitales
 - 14.7.1. ¿Qué es una campaña de publicidad digital?
 - 14.7.2. Pasos para lanzar una campaña de marketing online
 - 14.7.3. Errores de las campañas de publicidad digital
- 14.8. Estrategia de ventas
 - 14.8.1. Estrategia de ventas
 - 14.8.2. Métodos de ventas
- 14.9. Comunicación corporativa
 - 14.9.1. Concepto
 - 14.9.2. Importancia de la comunicación en la organización
 - 14.9.3. Tipo de la comunicación en la organización
 - 14.9.4. Funciones de la comunicación en la organización
 - 14.9.5. Elementos de la comunicación
 - 14.9.6. Problemas de la comunicación
 - 14.9.7. Escenarios de la comunicación

- 14.10. Comunicación y reputación digital
 - 14.10.1. Reputación online
 - 14.10.2. ¿Cómo medir la reputación digital?
 - 14.10.3. Herramientas de reputación online
 - 14.10.4. Informe de reputación online
 - 14.10.5. *Branding* online

Módulo 15. *Management* Directivo

- 15.1. *General Management*
 - 15.1.1. Concepto de *General Management*
 - 15.1.2. La acción del Manager General
 - 15.1.3. El director general y sus funciones
 - 15.1.4. Transformación del trabajo de la dirección
- 15.2. El directivo y sus funciones. La cultura organizacional y sus enfoques
 - 15.2.1. El directivo y sus funciones. La cultura organizacional y sus enfoques
- 15.3. Dirección de operaciones
 - 15.3.1. Importancia de la dirección
 - 15.3.2. La cadena de valor
 - 15.3.3. Gestión de calidad
- 15.4. Oratoria y formación de portavoces
 - 15.4.1. Comunicación interpersonal
 - 15.4.2. Habilidades comunicativas e influencia
 - 15.4.3. Barreras en la comunicación
- 15.5. Herramientas de comunicaciones personales y organizacional
 - 15.5.1. La comunicación interpersonal
 - 15.5.2. Herramientas de la comunicación interpersonal
 - 15.5.3. La comunicación en la organización
 - 15.5.4. Herramientas en la organización



- 15.6. Comunicación en situaciones de crisis
 - 15.6.1. Crisis
 - 15.6.2. Fases de la crisis
 - 15.6.3. Mensajes: contenidos y momentos
- 15.7. Inteligencia emocional
 - 15.7.1. Inteligencia emocional y comunicación
 - 15.7.2. Asertividad, empatía y escucha activa
 - 15.7.3. Autoestima y comunicación emocional
- 15.8. *Branding personal*
 - 15.8.1. Estrategias para desarrollar la marca personal
 - 15.8.2. Leyes del *branding personal*
 - 15.8.3. Herramientas de la construcción de marcas personales
- 15.9. Liderazgo y gestión de equipos
 - 15.9.1. Liderazgo y estilos de liderazgo
 - 15.9.2. Capacidades y desafíos del líder
 - 15.9.3. Gestión de Procesos de Cambio
 - 15.9.4. Gestión de Equipos Multiculturales



Desarrollarás una base jurídica sólida en Relaciones Laborales, derecho del trabajo y seguridad social”

04

Objetivos docentes

Este MBA tiene como meta principal proporcionar a los profesionales una especialización en la gestión estratégica de las Relaciones Laborales, combinando conocimientos jurídicos, organizacionales y tecnológicos. A través de un enfoque práctico y actualizado, el alumnado desarrollará competencias para diseñar políticas laborales efectivas, resolver conflictos y optimizar el talento humano en entornos dinámicos y globalizados. Además, adquirirá habilidades en negociación colectiva, liderazgo organizacional y aplicación de nuevas tecnologías en la gestión de personas. Todo ello les permitirá a los profesionales impulsar entornos laborales más eficientes, inclusivos y sostenibles.





“

*Impulsarás entornos laborales
eficientes e inclusivos alineados
con la estrategia empresarial”*



Objetivos generales

- Comprender las normativas laborales vigentes y su aplicación en el ámbito empresarial
- Desarrollar estrategias para la gestión del talento y la negociación colectiva
- Implementar políticas de inclusión y diversidad en el entorno laboral
- Aplicar herramientas digitales y nuevas tecnologías en la gestión de Recursos Humanos
- Fomentar el liderazgo y la toma de decisiones en contextos organizacionales cambiantes
- Optimizar la productividad y el bienestar de los colaboradores mediante prácticas innovadoras

“

Dominarás las técnicas más avanzadas de negociación de convenios colectivos, acuerdos individuales y resolución de conflictos”





Objetivos específicos

Módulo 1. Teoría de las Relaciones Laborales

- ♦ Analizar los fundamentos teóricos de las Relaciones Laborales y su evolución histórica
- ♦ Evaluar los modelos de gestión de Relaciones Laborales en distintos contextos empresariales
- ♦ Identificar los factores que influyen en la dinámica laboral y la negociación colectiva
- ♦ Aplicar conocimientos teóricos en el diseño de estrategias laborales efectivas

Módulo 2. Seguridad Social

- ♦ Comprender la estructura y funcionamiento de los sistemas de seguridad social
- ♦ Evaluar el impacto de la seguridad social en la sostenibilidad empresarial
- ♦ Aplicar normativas vigentes en la gestión de beneficios laborales
- ♦ Diseñar estrategias de seguridad social en función del bienestar laboral

Módulo 3. Administración de Personal

- ♦ Implementar estrategias para la gestión eficiente del capital humano
- ♦ Evaluar modelos de organización y planificación de recursos humanos
- ♦ Aplicar herramientas tecnológicas en la administración de personal
- ♦ Diseñar políticas de contratación, promoción y retención de talento

Módulo 4. Derecho del Trabajo

- ♦ Analizar las principales normativas laborales nacionales e internacionales
- ♦ Evaluar el impacto de la legislación en las Relaciones Laborales
- ♦ Aplicar principios jurídicos en la resolución de conflictos laborales
- ♦ Diseñar estrategias de cumplimiento normativo en el ámbito empresarial

Módulo 5. Derecho Laboral Colectivo

- ♦ Comprender la estructura y funcionamiento de los sindicatos y la negociación colectiva
- ♦ Evaluar el impacto de la negociación colectiva en la estabilidad organizacional
- ♦ Aplicar normativas y principios de derecho colectivo en la gestión empresarial
- ♦ Diseñar estrategias para la gestión efectiva de conflictos laborales colectivos

Módulo 6. Gestión de Desempeño y Política Retributiva

- ♦ Analizar métodos de evaluación del desempeño laboral
- ♦ Diseñar políticas retributivas alineadas con los objetivos organizacionales
- ♦ Aplicar herramientas tecnológicas para la gestión del rendimiento
- ♦ Evaluar estrategias de compensación y beneficios laborales

Módulo 7. Outsourcing, Autónomos y Relaciones Laborales Especiales

- ♦ Evaluar los modelos de contratación y subcontratación en el ámbito laboral
- ♦ Analizar los derechos y obligaciones de los trabajadores autónomos
- ♦ Aplicar normativas vigentes en Relaciones Laborales especiales
- ♦ Diseñar estrategias de gestión contractual adaptadas a las nuevas dinámicas laborales

Módulo 8. Salud Laboral, Protección y Prevención

- ♦ Evaluar el impacto de la salud laboral en la productividad empresarial
- ♦ Diseñar estrategias de prevención de riesgos laborales
- ♦ Aplicar normativas de seguridad e higiene en el trabajo
- ♦ Implementar programas de bienestar y salud ocupacional

Módulo 9. Gestión del Cambio

- ♦ Analizar los factores clave en los procesos de cambio organizacional
- ♦ Diseñar estrategias de gestión del cambio efectivas
- ♦ Aplicar metodologías ágiles en la adaptación empresarial
- ♦ Evaluar el impacto del cambio en la cultura organizacional

Módulo 10. Protección Social Complementaria y Acción Social en la Empresa

- ♦ Evaluar las alternativas de protección social complementaria
- ♦ Diseñar estrategias de responsabilidad social corporativa
- ♦ Analizar los beneficios de la acción social en el entorno empresarial
- ♦ Aplicar modelos de sostenibilidad en la empresa

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

- ♦ Analizar los principios éticos en la toma de decisiones empresariales
- ♦ Diseñar estrategias de liderazgo organizacional efectivo
- ♦ Evaluar la responsabilidad social corporativa en el ámbito laboral
- ♦ Aplicar principios de gobernanza ética en la empresa

Módulo 12. Dirección de Personas y Gestión del Talento

- ♦ Analizar modelos de gestión del talento en la empresa
- ♦ Diseñar estrategias de atracción y retención de talento
- ♦ Evaluar el impacto del liderazgo en el desarrollo del personal
- ♦ Aplicar metodologías de *coaching* y *mentoring* organizacional



Módulo 13. Dirección Económico - Financiera

- ♦ Analizar la relación entre la gestión financiera y las estrategias de recursos humanos
- ♦ Evaluar la viabilidad económica de las políticas laborales en la empresa
- ♦ Aplicar herramientas financieras para la toma de decisiones en Relaciones Laborales
- ♦ Diseñar estrategias presupuestarias alineadas con la optimización del talento humano

Módulo 14. Dirección Comercial y Marketing Estratégico

- ♦ Analizar el impacto de la gestión del talento en la estrategia comercial de la empresa
- ♦ Evaluar la relación entre la marca empleadora y la atracción de talento
- ♦ Aplicar técnicas de marketing interno para fortalecer el compromiso organizacional
- ♦ Diseñar estrategias de comunicación y posicionamiento en la gestión de personas

Módulo 15. Management Directivo

- ♦ Desarrollar competencias directivas para la gestión de equipos de alto rendimiento
- ♦ Evaluar estrategias de liderazgo en entornos laborales cambiantes
- ♦ Aplicar metodologías de toma de decisiones en la dirección de recursos humanos
- ♦ Diseñar planes estratégicos para la optimización del capital humano

05

Salidas profesionales

Los profesionales estarán preparados para ocupar cargos estratégicos en departamentos de recursos humanos, consultoras especializadas, sindicatos y organismos públicos. Además, podrán desempeñarse como directores de Relaciones Laborales, gerentes de talento humano, especialistas en negociación colectiva o consultores en normativas laborales. Asimismo, estarán capacitados para diseñar políticas de inclusión, gestionar conflictos laborales y liderar estrategias de retención de talento. Como resultado, la versatilidad de TECH les permitirá adaptarse a distintos sectores, desde grandes corporaciones hasta startups y entidades gubernamentales, con un enfoque en el cumplimiento normativo y la optimización del capital humano.



“

*Serás capaz de aplicar la legislación
laboral en distintos contextos, tanto en la
gestión diaria de Recursos Humanos como
en la toma de decisiones empresariales”*

Perfil del egresado

El egresado en Relaciones Laborales será un profesional con una visión estratégica y global de la gestión del talento y las Relaciones Laborales. De hecho, contará con sólidos conocimientos en derecho laboral, negociación colectiva, liderazgo organizacional y gestión del cambio. Además, poseerá habilidades analíticas y de toma de decisiones, fundamentales para implementar estrategias innovadoras en entornos dinámicos. Así, su capacidad para fomentar un clima laboral óptimo, garantizar el cumplimiento normativo y promover la sostenibilidad empresarial lo convertirá en un referente en su campo, con la habilidad de enfrentar los desafíos actuales del mundo del trabajo.

Implementarás políticas que garanticen un trato justo y equitativo para los empleados, alineadas con la cultura organizacional.

- ♦ **Innovación en Gestión de Personas:** Integrar herramientas digitales y nuevas tecnologías en la administración de personal
- ♦ **Política Retributiva y Compensaciones:** Diseñar esquemas de incentivos y retribución que fomenten el compromiso laboral
- ♦ **Salud Laboral y Bienestar Organizacional:** Implementar políticas de prevención de riesgos laborales y bienestar corporativo
- ♦ **Dirección Financiera en Recursos Humanos:** Comprender el aspecto económico de la gestión de talento y su alineación con el presupuesto empresarial





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

- 1. Director de Relaciones Laborales:** Responsable del desarrollo e implementación de estrategias laborales en la empresa.
- 2. Gerente de Recursos Humanos:** Encargado de la administración del talento, políticas de retención y gestión del clima laboral.
- 3. Consultor en Legislación Laboral:** Gestor en normativas y cumplimiento regulatorio dentro de empresas y organizaciones.
- 4. Especialista en Negociación Colectiva:** Dedicado a la mediación de acuerdos entre empleados y empleadores.
- 5. Gerente de Compensaciones y Beneficios:** Responsable del diseño e implementación de estrategias retributivas.
- 6. Responsable de Gestión del Cambio:** Líder en la transformación organizacional y adaptación a nuevas dinámicas laborales.
- 7. Asesor en Prevención de Riesgos Laborales:** Encargado del desarrollo de estrategias para la seguridad y bienestar en el trabajo.
- 8. Gerente de Inclusión y Diversidad:** Responsable de la implementación de políticas de equidad en el ámbito corporativo.



Gestionarás sistemas de evaluación del rendimiento que favorezcan el crecimiento y la motivación de los empleados”

06

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 valde, la institución se convirtió en la universidad mejor valorada por sus alumnos según el índice global score, obteniendo un 4,9 de 5.

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

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

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



Material de estudio

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

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



Prácticas de habilidades y competencias

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



Resúmenes interactivos

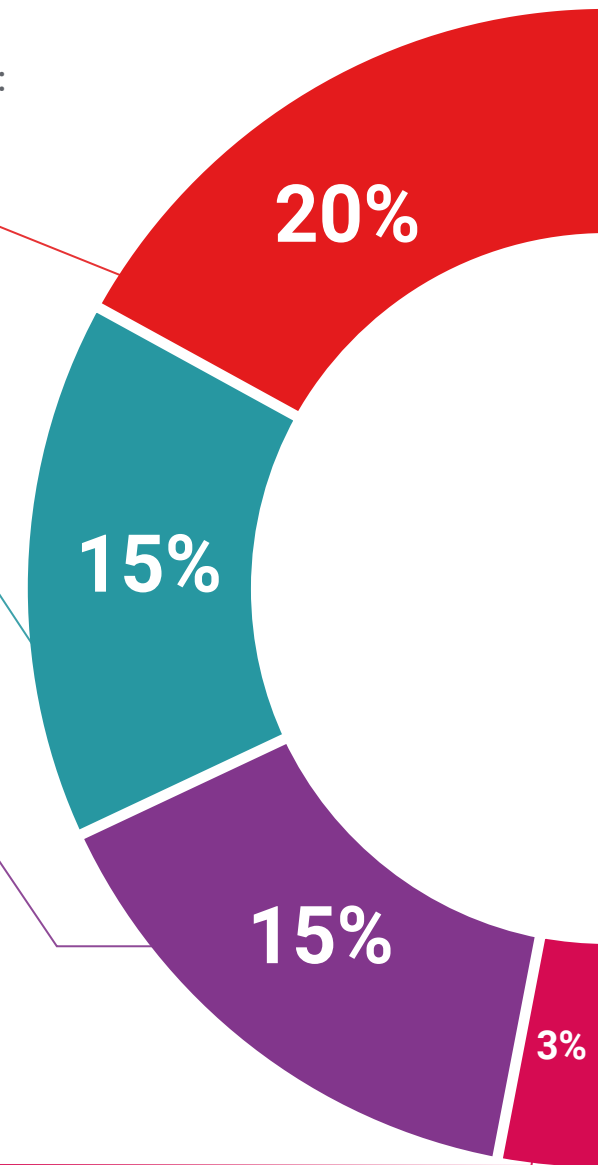
Presentamos los contenidos de manera atractiva y dinámica en píldoras multimedia que incluyen audio, vídeos, imágenes, esquemas y mapas conceptuales con el fin de afianzar el conocimiento.

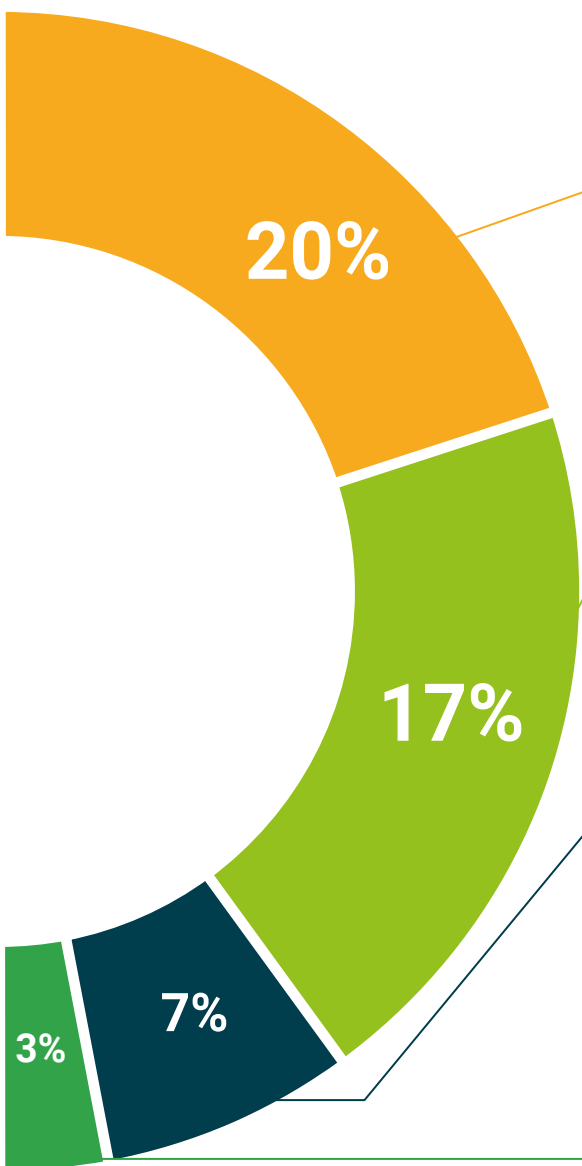
Este sistema exclusivo educativo para la presentación de contenidos multimedia fue premiado por Microsoft como "Caso de éxito en Europa".



Lecturas complementarias

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





Case Studies

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



Testing & Retesting

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



Clases magistrales

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



Guías rápidas de actuación

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



07

Cuadro docente

El cuadro docente de este MBA está conformado por un equipo de expertos con una amplia trayectoria en el ámbito de las Relaciones Laborales, el derecho del trabajo y la gestión del talento. Por lo tanto, profesionales en activo, directivos de recursos humanos, consultores especializados y académicos de prestigio garantizarán una especialización actualizada y alineada con las demandas del mercado. Asimismo, su enfoque práctico y estratégico permitirá a los egresados adquirir conocimientos aplicables a la realidad empresarial, combinando teoría y casos reales.





“

El cuadro docente de esta titulación universitaria está formado por expertos de referencia en el campo de las Relaciones Laborales y gestión del talento”

Directora Invitada Internacional

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

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

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

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



Dña. Dove, Jennifer

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

“

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

Director Invitado Internacional

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

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

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



D. Gauthier, Rick

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

“

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

Director Invitado Internacional

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

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

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

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



D. Arman, Romi

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



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

Director Invitado Internacional

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

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

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

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



D. Arens, Manuel

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

“

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

Director Invitado Internacional

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

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

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

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

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



D. La Sala, Andrea

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

“

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

Director Invitado Internacional

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

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

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

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



D. Gram, Mick

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



¡Estudia en la mejor universidad 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!”

08 Titulación

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



“

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 Relaciones Laborales** 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/Membresía



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

Modalidad: **online**

Duración: **12 meses**

Acreditación: **60 ECTS**



*Apostilla de La Haya. En caso de que el alumno solicite que su título en papel recabe la Apostilla de La Haya, TECH Universidad realizará las gestiones oportunas para su obtención, con un coste adicional.



Máster de Formación Permanente

MBA en Relaciones
Laborales

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

Máster de Formación Permanente

MBA en Relaciones Laborales

Aval/Membresía

The background of the slide is a photograph of a business meeting. Several people in professional attire are seated around a table. In the foreground, a person's hands are visible typing on a laptop keyboard. The laptop screen displays a 3D pie chart with red, blue, and yellow segments. A white coffee cup and a glass of water are also on the table. The image is partially obscured by a large white diagonal shape that cuts across the top right and bottom right corners.

tech
universidad