

Máster Semipresencial

Administración de Personas en la Empresa Mexicana



Máster Semipresencial Administración de Personas en la Empresa Mexicana

Modalidad: Semipresencial (Online + Prácticas)

Duración: 12 meses

Titulación: TECH Universidad Tecnológica

Horas lectivas: 1.620 h.

Acceso web: www.techtute.com/escuela-de-negocios/master-semipresencial/master-semipresencial-administracion-personas-empresa-mexicana

Índice

01

Presentación

pág. 4

02

¿Por qué cursar este
Máster Semipresencial?

pág. 8

03

Objetivos

pág. 12

04

Competencias

pág. 16

05

Planificación
de la enseñanza

pág. 20

06

Prácticas

pág. 30

07

¿Dónde puedo hacer
las Prácticas?

pág. 36

08

Metodología

pág. 40

09

Titulación

pág. 48

01

Presentación

Uno de los factores claves en el éxito empresarial es su personal. Sin duda, la correcta elección de las personas que conforman los diferentes departamentos son el valor esencial y el motor de funcionamiento, incluso, en ocasiones, más allá del producto o servicio que comercialice la compañía. Dada su relevancia, es, pues, fundamental contar con profesionales altamente cualificados que desarrollen la función de captación de talento y dirección. Por esta razón, TECH ha creado esta titulación, para ofrecer al alumnado una enseñanza universitaria de alta calidad, enfocada a ofrecer el conocimiento necesario para desarrollar su carrera en grandes empresas. Para ello, ha elaborado un temario 100% online, con recursos multimedia innovadores, que se complementa con una estancia práctica en una empresa referente en su sector. Con ello, el egresado conseguirá prosperar en un entorno competitivo.





“

Destaca por encima del resto de tus competidores con este Máster Semipresencial e incorpórate a los departamentos de personal de las grandes compañías multinacionales”

Una visión empresarial adecuada no solo tiene en cuenta la calidad de los productos y servicios que ofrece o los procedimientos que lleva a cabo, sino también cómo se gestiona su empresa desde el punto de vista del personal. Así, este valor humano ha cobrado en los últimos años gran relevancia, ya que, sin el talento y las capacidades de los trabajadores, las empresas, en consonancia con su estrategia de venta, no conseguirían los objetivos fijados.

La importancia de la Administración de Personas en la Empresa Mexicana ha hecho que las compañías demanden personal que no sólo tenga conocimientos profundos sobre trámites administrativos, sino que también tenga una alta capacidad para la selección y evaluación de los empleados. En esta línea TECH ofrece este Máster Semipresencial, que aporta el conocimiento más relevante y avanzado sobre el desempeño profesional en esta área.

Un programa, que consta de una fase 100% online, en la que el alumnado tendrá acceso, cuando lo desee, y desde cualquier dispositivo electrónico con conexión a internet, a la teoría de las relaciones laborales, la seguridad social en México o la dirección y gestión estratégica de Recursos Humanos. Para ello, esta institución académica pone a disposición material didáctico multimedia innovador, lecturas especializadas y casos de estudio práctico.

Asimismo, gracias al sistema *Relearning*, el alumnado avanzará de un modo natural y progresivo por el temario. La reiteración de los conceptos fundamentales a lo largo de esta enseñanza, le llevará, además, reducir las largas horas de estudio y memorización.

Así, uno de los grandes atractivos de este Máster Semipresencial es su Capacitación Práctica, donde el alumnado podrá desplegar todo el conocimiento adquirido con el temario facilitado, en una empresa relevante en su sector. Durante 3 semanas de duración, completará su aprendizaje junto a profesionales del área de la Administración de Personas, con amplia experiencia. Esta titulación es, por tanto, una excelente oportunidad para desarrollarse en un área de gran valor para las compañías.

Este **Máster Semipresencial en Administración de Personas en la Empresa Mexicana** contiene el programa más completo y actualizado del mercado. Sus características más destacadas son:

- ♦ Desarrollo de más de 100 casos prácticos presentados por expertos en la gestión y administración de Recursos Humanos
- ♦ Sus contenidos gráficos, esquemáticos y eminentemente prácticos con los que están concebidos, recogen una información actual y asistencial sobre aquellas disciplinas administrativas indispensables para el ejercicio profesional
- ♦ Conocimiento en profundidad del área de Recursos Humanos, así como sus características y modelos de gestión
- ♦ Sistema interactivo de aprendizaje basado en algoritmos para la toma de decisiones sobre los casos prácticos planteados
- ♦ Guías de práctica para el uso de las principales herramientas en administración de Recursos Humanos
- ♦ Todo esto se complementará con lecciones teóricas, preguntas al experto, foros de discusión de temas controvertidos y trabajos de reflexión individual
- ♦ Disponibilidad de los contenidos desde cualquier dispositivo fijo o portátil con conexión a internet
- ♦ Además, el egresado podrá realizar una estancia de prácticas en una importante empresa



Añade a tu currículum un Máster Semipresencial que te ofrece el contenido más reciente sobre las estrategias digitales en Recursos Humanos”

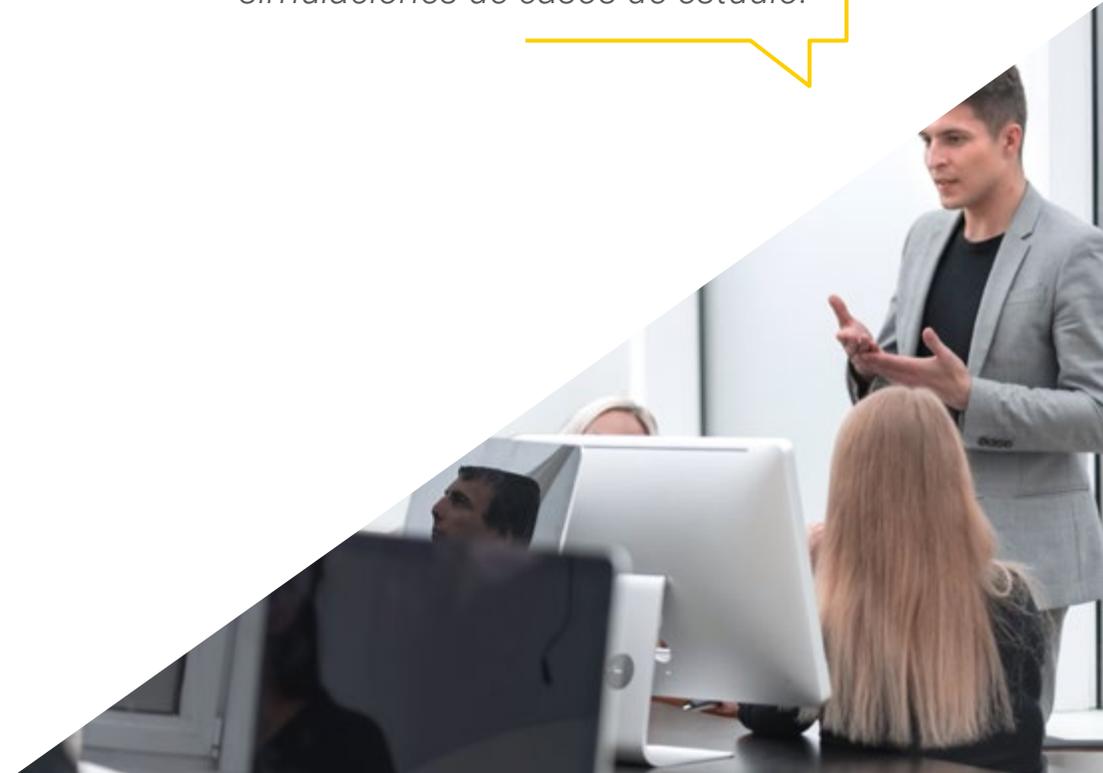
“ *Adéntrate en una titulación que te llevará a desarrollarte y perfeccionar el diseño organizativo de una empresa*”

En esta propuesta de Máster, de carácter profesionalizante y modalidad semipresencial, el programa está dirigido a la actualización de profesionales de la administración que desarrollan sus funciones en área de Recursos Humanos, y a los cuales se les exige un alto nivel de cualificación. Los contenidos están basados en las últimas novedades del sector, y orientados de manera didáctica para integrar el saber teórico y práctico en la administración, y los elementos que le facilitarán la actualización del conocimiento, así como la toma de decisiones en la dirección empresarial de Recursos Humanos.

Gracias a su contenido multimedia elaborado con la última tecnología educativa, permitirán al profesional de la administración contar con un aprendizaje situado y contextual, es decir, un entorno simulado que le proporcionará una experiencia inmersiva programada para entrenarse ante situaciones reales. El diseño de este programa se centra en el Aprendizaje Basado en Problemas, mediante el cual deberá tratar de resolver las distintas situaciones de práctica profesional que se le planteen a lo largo del mismo. Para ello, contará con la ayuda de un novedoso sistema de vídeo interactivo realizado por reconocidos expertos.

El revolucionario método Relearning te llevará a reducir las largas horas de estudio y memorización.

Este programa te permite obtener una visión directa de la gestión de Recursos Humanos a través de las simulaciones de casos de estudio.



02

¿Por qué cursar este Máster Semipresencial?

En respuesta a los desafíos empresariales de hoy en día, es crucial contar con una sólida preparación académica. Así, el área de los Recursos Humanos se ha transformado recientemente, impulsado por los cambios introducidos por procesos como la irrupción de la Inteligencia Artificial. Sin embargo, las oportunidades académicas actuales carecen de enfoque práctico y dinámico. Por ello, TECH ha creado este programa que ofrece a los alumnos la oportunidad de desenvolverse en un entorno profesional real. De este modo, tendrán la opción de adquirir las técnicas más avanzadas en gestión del talento y administración de personal, contando siempre con la guía de expertos de la propia compañía durante sus prácticas.



“

Matricúlate ya e incorpora a tu trabajo diario las estrategias de Administración de Personas más punteras. Todo ello, a través de un programa académico con un enfoque eminentemente práctico”

1. Actualizarse a partir de la última tecnología disponible

Durante un periodo de 3 semanas de aprendizaje intensivo, el alumno tendrá la oportunidad de actualizar su perfil profesional en un entorno empresarial de alto nivel. Podrá adquirir habilidades para utilizar las herramientas de software más avanzadas en el campo de los Recursos Humanos, al mismo tiempo que incorpora en su trabajo diario las estrategias más efectivas en la gestión del talento.

2. Profundizar a partir de la experiencia de los mejores especialistas

Gracias a este Máster Semipresencial, el alumno tendrá la valiosa oportunidad de actualizarse y crecer bajo la tutela de reconocidos expertos. Así, trabajará en estrecha colaboración con destacados profesionales en la empresa donde realice las prácticas, pudiendo adquirir técnicas y estrategias avanzadas en la gestión de personal.

3. Adentrarse en entornos clínicos de primera

TECH realiza una cuidadosa selección de los centros donde se llevarán a cabo las prácticas contempladas en este programa, asegurando que los alumnos tengan acceso a entornos profesionales de alto prestigio. De esta forma, podrán experimentar de primera mano el dinamismo de un área de trabajo exigente y rigurosa, aplicando siempre los procesos más avanzados en el campo de la Administración de Personas.





4. Combinar la mejor teoría con la práctica más avanzada

Numerosos programas académicos actuales no se adaptan adecuadamente a las demandas diarias de los profesionales y que requieren largas horas de estudio, lo cual a menudo es incompatible con la vida personal y laboral. En contraste, TECH presenta un nuevo modelo de aprendizaje eminentemente práctico, que permite a los alumnos actualizarse en el funcionamiento de los departamentos de RRHH y en la gestión del talento.

5. Expandir las fronteras del conocimiento

TECH brinda la oportunidad de realizar las prácticas de este Máster Semipresencial tanto en empresas reconocidas a nivel nacional como internacional. De este modo, los profesionales tendrán la posibilidad de ampliar sus horizontes y actualizarse junto a destacados expertos que laboran en compañías de prestigio en distintos continentes.



Tendrás una inmersión práctica total en el centro que tú mismo elijas”

03 Objetivos

El diseño del programa de este Máster Semipresencial llevará al alumnado a adquirir las competencias necesarias para poder poner en marcha políticas y actuaciones en el marco de la Administración de Personas. Gracias a las potentes herramientas pedagógicas que ofrece TECH, el egresado alcanzará con dichas metas, ampliando sus competencias y habilidades para lograr establecer relaciones laborales óptimas, que conduzcan al éxito a la empresa en la que desarrolle sus funciones.





“

Este programa te da la oportunidad de desarrollar tu carrera profesional en el ámbito de la Administración de Personas, a través un programa que te aporta los recursos didácticos que necesitas”



Objetivo general

- El objetivo general que tiene el Máster Semipresencial en Administración de Personas en la Empresa Mexicana es el de lograr que el profesional sea capaz de utilizar las metodologías, herramientas y recursos materiales adaptados a la selección de personal. Además, conseguirá con esta enseñanza universitaria poner en funcionamiento procedimientos de contratación, aplicar programas para la administración de personal e incorporar la digitalización en su desempeño profesional diario

“

Gracias a esta titulación serás capaz de captar a personas con el mayor talento para tu empresa”





Objetivos específicos

- Identificar las diferentes formas laborales a lo largo de la historia y en distintos modelos político-sociales
- Reconocer la política sindical para la representación de los trabajadores con la finalidad de intervenir en las relaciones laborales entre el empleador y empleado
- Distinguir el marco histórico y legal de la seguridad social en México
- Examinar las diferentes instituciones para los trabajadores, de modo que podrá entender el papel fundamental y la responsabilidad social de las empresas
- Entender los diferentes estadios del procedimiento, medios de impugnación y los procedimientos especiales
- Aprender cómo aplicar los procedimientos jurídicos que permitan obtener la óptima administración e impartición de justicia por parte de los órganos responsables correspondientes
- Aplicar distintas técnicas de evaluación del desempeño y compromiso empresarial en proyectos digitales
- Reconocer los retos del profesional en la transformación digital de los empleados
- Aprender a sacar el máximo partido al talento de los trabajadores y preparar a su empresa para el cambio tecnológico
- Obtener una visión global del talento y del perfil profesional internacional

04 Competencias

En el transcurso de este programa, el alumnado irá desarrollando y ampliando las competencias necesarias para poder gestionar, seleccionar y efectuar una adecuada gestión del personal que configura una empresa. Los casos de estudio prácticos, que encontrará en esta enseñanza universitaria, le ofrecerán una visión mucho más directa y cercana sobre las funciones que desarrollará, así como las principales técnicas y métodos para la resolución de problemas.





“

Esta titulación universitaria potenciará tus capacidades para la resolución de conflictos entre el personal de la empresa y aportar estrategias más efectivas”



Competencias generales

- ♦ Aprender a elaborar un plan anual de desempeño en función de la organización dentro del ámbito de las políticas e igualdad laboral
- ♦ Aprender a realizar un análisis de los resultados
- ♦ Analizar la importancia de contar con personal adecuado en cada función de la empresa
- ♦ Aplicar las estrategias para la administración y dirección, gestionando los cambios corporativos y los conflictos que pudieran suscitarse
- ♦ Identificar las metodologías generales de mando a través del conocimiento de diversas técnicas para la gestión y planificación de los Recursos Humanos en la implantación de un cuadro de mando
- ♦ Conocer el origen, características y clasificación de los actos que integran el procedimiento penal, desde el nacimiento del hecho jurídico
- ♦ Determinar la normativa legal aplicable en la formación profesional continua para el empleo, manejando distintos programas de formación tanto interna como externa





Competencias específicas

- Aprender a diseñar un plan anual de formación en la empresa, así como de gestionar los sistemas de bonificación en los Seguros Sociales de los empleados
- Distinguir el marco histórico y legal de la seguridad social en México, examinando las diferentes instituciones para los trabajadores, de modo que podrá entender el papel fundamental y la responsabilidad social de las empresas
- Diferenciar los tipos de contratación y extinción contractual, manejando las bonificaciones en colectivos determinados con igualdad de oportunidades, por lo que podrá realizar recibos de salarios y aplicar los elementos de cotización y bases salariales
- Identificar las metodologías generales de mando a través del conocimiento de diversas técnicas para la gestión y planificación de los Recursos Humanos en la implantación de un cuadro de mando
- El profesional podrá diferenciar los tipos de contratación y extinción contractual, manejando las bonificaciones en colectivos determinados con igualdad de oportunidades, por lo que podrá realizar recibos de salarios y aplicar los elementos de cotización y bases salariales



Combinarás teoría y práctica profesional a través de un enfoque educativo exigente y gratificante”

05

Planificación de la enseñanza

Sin duda uno de los departamentos relevantes de una empresa, es el de Administración de Personas, por ello, esta titulación ofrece un temario que abarca los elementos más destacados e importantes para que el alumnado se desenvuelva con éxito en este ámbito. Así, el egresado se adentrará en las relaciones laborales, en la seguridad social de México, la dirección, la gestión de talento en la era digital o el diseño organizativo. Complementa este contenido, una biblioteca de recursos multimedia a la que tendrá acceso las 24 horas del día, desde cualquier dispositivo electrónico con conexión a internet.



“

Adéntrate en esta titulación en la captación de talento en la era digital y las formas de organización empresarial más relevantes”

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, trabajo)
 - 1.1.2. Evolución histórica de las relaciones laborales
 - 1.1.3. La sociedad del conocimiento en el S.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 - 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 - 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 encuadre 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 en México

- 2.1. Derecho social y seguridad social
 - 2.1.1. Derecho social
 - 2.1.2. Derecho de la seguridad social
 - 2.1.3. Antecedentes internacionales
- 2.2. Antecedentes de la seguridad social en México
 - 2.2.1. Época prehispánica
 - 2.2.2. Época colonial
 - 2.2.3. Independencia
 - 2.2.4. Época actual
- 2.3. Marco jurídico de la seguridad social en México
 - 2.3.1. Marco constitucional
 - 2.3.2. Leyes de seguridad social
 - 2.3.3. Riesgos de trabajo en la ley federal del trabajo
 - 2.3.4. Ley general de salud
- 2.4. IMSS Instituto mexicano del seguro social
 - 2.4.1. Marco legal y naturaleza jurídica
 - 2.4.2. Estructura del instituto
 - 2.4.3. Régimen obligatorio
 - 2.4.4. Régimen voluntario

- 2.5. ISSSTE Instituto de seguridad social y servicios sociales de los trabajadores al servicio del estado
 - 2.5.1. Marco legal y naturaleza jurídico
 - 2.5.2. Estructura del instituto
 - 2.5.3. Sujetos
 - 2.5.4. Regímenes
- 2.6. ISSFAM Instituto de la seguridad social para las fuerzas armadas mexicanas
 - 2.6.1. Marco legal y naturaleza jurídica
 - 2.6.2. Estructura del instituto
 - 2.6.3. Sujetos
 - 2.6.4. Regímenes
- 2.7. Administradoras de fondos para el retiro y pensiones
 - 2.7.1. Leyes de administración de fondos para el retiro y pensiones
 - 2.7.2. AFORES
 - 2.7.3. PENSIONISSSTE
 - 2.7.4. Modalidades de pensión
- 2.8. Institutos de vivienda para los trabajadores
 - 2.8.1. Derecho habitacional del trabajador
 - 2.8.2. INFONAVIT
 - 2.8.3. FOVISSSTE
 - 2.8.4. Modelos estructurales
- 2.9. Marco legal internacional de la seguridad social
 - 2.9.1. La organización internacional del trabajo
 - 2.9.2. Oficina internacional del trabajo
 - 2.9.3. Convenios internacionales sobre seguridad social
- 2.10. La seguridad social y las empresas
 - 2.10.1. Cumplimiento
 - 2.10.2. Salario base de cotización
 - 2.10.3. Procesos y tramites de las empresas ante los institutos de seguridad social
 - 2.10.4. Responsabilidad social

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 extra salariales
- 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 nomina
 - 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. Home office
- 3.10. Igualdad de oportunidades en la administración de personal
 - 3.10.1. La igualdad de oportunidades como parte de la cultura organizacional
 - 3.10.2. Equidad de género
 - 3.10.3. Responsabilidad social

Módulo 4. Dirección y Gestión Estratégica de Recursos Humanos

- 4.1. Pensamiento estratégico y sistema
 - 4.1.1. La empresa como un sistema
 - 4.1.2. Pensamiento estratégico derivado de la cultura corporativa
 - 4.1.3. El planteamiento estratégico desde la dirección de personas
- 4.2. Planificación y gestión de proyectos del departamento de Recursos Humano (RRHH)
 - 4.2.1. Claves para el diseño e implantación de un cuadro de mando
 - 4.2.2. Dimensionamiento y Planificación de Plantillas
 - 4.2.3. El apoyo a las operaciones: las políticas de personal
- 4.3. Diseño organizativo estratégico
 - 4.3.1. Modelo de socios comerciales
 - 4.3.2. *Share Services*
 - 4.3.3. *Outsourcing*
- 4.4. Reclutamiento eficaz
 - 4.4.1. Implementación de perfiles de puestos
 - 4.4.2. Puestos tipo
 - 4.4.3. *Pipe line y just in time*
 - 4.4.4. *On boarding*
- 4.5. *HR analytics*
 - 4.5.1. *Big Data y Bussiness Inteligence*
 - 4.5.2. Análisis y modelización de datos de Recursos Humanos
 - 4.5.3. Diseño y desarrollo de medidas de métricas de Recursos Humanos
- 4.6. Liderazgo estratégico
 - 4.6.1. Modelos de liderazgo
 - 4.6.2. *Coaching*
 - 4.6.3. *Mentoring*
 - 4.6.4. Liderazgo transformacional
- 4.7. Dirección estratégica
 - 4.7.1. Establecer la posición estratégica: misión, visión y valores
 - 4.7.2. Desarrollo de nuevos negocios
 - 4.7.3. Crecimiento y consolidación de la empresa
- 4.8. *Executive coaching*
 - 4.8.1. Neuromanagment
 - 4.8.2. Managing one- self
 - 4.8.3. Autocontrol y autoeficacia: maindfulness
- 4.9. *General managment*
 - 4.9.1. Integración de estrategias funcionales en las estrategias globales de negocio
 - 4.9.2. Política de Gestión y Procesos
 - 4.9.3. Society and Enterprise
- 4.10. Planificación y estrategia
 - 4.10.1. Planificación y estrategia
 - 4.10.2. Relevancia de la Dirección Estratégica en el proceso de Control de Gestión
 - 4.10.3. Análisis del entorno y la organización

Módulo 5. Diseño Organizativo

- 5.1. Fundamentos de estructura organizativa
 - 5.1.1. Introducción a la estructura organizativa
 - 5.1.2. Principios básicos de organización
- 5.2. Criterios de diseño organizativo
 - 5.2.1. Organización de puestos de trabajo
 - 5.2.2. Gestión de la cadena de mando
 - 5.2.3. Mecanismos de centralización y descentralización
 - 5.2.4. Procedimientos de formalización de procesos
- 5.3. Elementos de estructura organizativa
 - 5.3.1. Organigramas funcionales
 - 5.3.2. Organigramas matriciales
- 5.4. Valoración de puestos de trabajo
 - 5.4.1. Análisis cuantitativos de la valoración de puestos de trabajo
 - 5.4.2. Análisis cualitativos de la valoración de puestos de trabajo
- 5.5. Gestión organizacional por procesos
 - 5.5.1. La gestión integral de procesos en la organización
- 5.6. Gestión por competencias
 - 5.6.1. Introducción a las competencias profesionales: definición de competencia
 - 5.6.2. Adecuación de las competencias profesionales al Catálogo Nacional de Cualificaciones (CNCP)
 - 5.6.3. Mecanismos de gestión por competencias
- 5.7. Nuevas formas de organización
 - 5.7.1. Organización por proyectos
 - 5.7.2. Organizaciones planas
- 5.8. Espacios de trabajo colaborativos
 - 5.8.1. Diseño e espacios colaborativos de trabajo
 - 5.8.2. Sistemas de medición de productividad en espacios de trabajo colaborativos
- 5.9. Organización de equipos autogestionados
 - 5.9.1. Características de un equipo auto gestionado
 - 5.9.2. Metodologías de gestión de equipos autogestionados
- 5.10. La comunicación como herramienta de gestión organizacional
 - 5.10.1. La comunicación como elemento en las relaciones organizacionales
 - 5.10.2. Gestión comunicacional en las organizaciones

Módulo 6. Gestión del Desempeño

- 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 de 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. Retribuciones variables
 - 6.7.4. Sistemas de control
- 6.8. Aspectos jurídico-laborales de la retribución
 - 6.8.1. Encuadre 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 adicionales
 - 6.10.1. Planes de pensiones
 - 6.10.2. Otras situaciones especiales

Módulo 7. Dirección de Personas y Gestión del Talento

- 7.1. Comportamiento organizacional
 - 7.1.1. Teoría de la organización
 - 7.1.2. Elementos clave del cambio en las organizaciones
 - 7.1.3. Perspectivas e instrumentos para la gestión del conocimiento
- 7.2. Dirección estratégica de personas
 - 7.2.1. Diseño de puestos de trabajo, reclutamiento y selección
 - 7.2.2. Formación y desarrollo de carreras
 - 7.2.3. Planteamiento estratégico de la dirección de personas
 - 7.2.4. Diseño e implementación de políticas y prácticas de personal
- 7.3. Desarrollo directivo y liderazgo
 - 7.3.1. Liderazgo y estilos de liderazgo
 - 7.3.2. Motivación
 - 7.3.3. Inteligencia emocional
 - 7.3.4. Capacidades y habilidades del líder 2.0
 - 7.3.5. Reuniones eficaces

- 7.4. Gestión del cambio
 - 7.4.1. Análisis del rendimiento
 - 7.4.2. Liderar el cambio. Resistencia al cambio
 - 7.4.3. Gestión de procesos de cambio
 - 7.4.4. Gestión de equipos multiculturales
- 7.5. Negociación y gestión de conflictos
 - 7.5.1. Técnicas de negociación efectiva
 - 7.5.2. Conflictos interpersonales
 - 7.5.3. Negociación intercultural
- 7.6. Comunicación directa
 - 7.6.1. Comunicación interpersonal
 - 7.6.2. Habilidades comunicativas e influencia
- 7.7. Gestión de equipos y desempeño de personas
 - 7.7.1. Calidad de vida laboral y bienestar psicológico
 - 7.7.2. Equipos de trabajo y la dirección de reuniones
 - 7.7.3. *Coaching* y gestión de equipos
 - 7.7.4. Gestión de la igualdad y diversidad
- 7.8. Gestión del conocimiento y del talento
 - 7.8.1. Gestión del Capital Humano
 - 7.8.2. Entorno, estrategia y métrica
 - 7.8.3. Innovación en la gestión de personas
 - 7.8.4. Comunicación interna y plan de comunicación integral
 - 7.8.5. Barreras para la comunicación empresarial

Módulo 8. Desarrollo de Talento en la Era Digital

- 8.1. Transformación digital en la gestión del talento
 - 8.1.1. Retos del nuevo profesional de Recursos Humanos en la era digital
 - 8.1.2. Talento en el siglo XXI Diseños motivacionales y *learning agility*
 - 8.1.3. Gestión del cambio en la era digital
- 8.2. Gestión del capital humano
 - 8.2.1. Concepto de capital humano
 - 8.2.2. Estrategias de gestión

- 8.3. Innovación y gestión del talento
 - 8.3.1. Contextualización del talento
 - 8.3.2. Procesos de gestión del talento
- 8.4. Gestión del talento y del compromiso
 - 8.4.1. Actitudes, valores y creencias
 - 8.4.2. Gestión del compromiso y cultura empresarial
- 8.5. Estrategias digitales en Recursos Humanos
 - 8.5.1. *Employer branding* en Recursos Humanos
 - 8.5.2. Personal branding para profesionales de Recursos Humanos
 - 8.5.3. *Networking* y social media
- 8.6. Gestión del desempeño laboral en ecosistemas digitales
 - 8.6.1. Competencias 3.0 para el trabajo en la era digital
 - 8.6.2. Gestión de proyectos digitales
 - 8.6.3. Coordinación de equipos de trabajo virtuales
 - 8.6.4. *Growth managment*: liderar equipos competentes
 - 8.6.5. Mentoring y aprendizaje colaborativo
- 8.7. Motivación en la era digital
 - 8.7.1. Motivación y satisfacción laboral, contextualización
 - 8.7.2. Nuevos sistemas de motivación laboral: gamificación
- 8.8. Compensación y beneficios no económicos
 - 8.8.1. Aspectos básicos de la política retributiva
 - 8.8.2. Sistemas de retribución en especie
- 8.9. Incentivos y participación en beneficios
 - 8.9.1. Contextualización
 - 8.9.2. Tipologías de participación en beneficios
 - 8.9.3. Seguimiento y medición de la satisfacción
- 8.10. Entorno y estrategia métrica
 - 8.10.1. Contextualización
 - 8.10.2. Medición y seguimiento

Módulo 9. Dirección y Gestión Internacional de Personas

- 9.1. Gestión del talento en compañías internacionales
 - 9.1.1. Visión global de la gestión del talento
 - 9.1.2. El mapa del talento de la organización
 - 9.1.3. Tendencias culturales y de internacionalización
 - 9.1.4. Internacionalización de la gestión del talento
- 9.2. Gestión de carreras internacionales
 - 9.2.1. El perfil profesional internacional
 - 9.2.2. Global Mobility
 - 9.2.3. Gestión de expatriados
- 9.3. Gestión de la diversidad en entornos laborales
 - 9.3.1. Trabajar con la diversidad
 - 9.3.2. Diversidad, RSC y *Coaching*
 - 9.3.3. Gestión de la igualdad y diversidad
 - 9.3.4. Gestión de equipos multiculturales
- 9.4. Marca en los Recursos Humanos, una visión internacional
 - 9.4.1. Employer Branding
 - 9.4.2. Recursos Humanos experiencia del cliente
- 9.5. Multinacionales y derechos humanos
 - 9.5.1. Globalización, derechos humanos y empresas multinacionales
 - 9.5.2. Multinacionales frente al Derecho internacional
 - 9.5.3. Instrumentos jurídicos específicos
- 9.6. Gestión de la expatriación
 - 9.6.1. Gestión del proceso de expatriación
 - 9.6.2. La repatriación
 - 9.6.3. Competencias individuales para el éxito en destinos internacionales
- 9.7. Política de retribución en la expatriación
 - 9.7.1. Retribución económica
 - 9.7.2. Lugar y moneda de pago
 - 9.7.3. Políticas de impuestos

- 9.8. Nuevo marco de relaciones laborales
 - 9.8.1. Reforma Laboral
 - 9.8.2. La negociación del convenio colectivo
 - 9.9.3. Relaciones estratégicas con los sindicatos
- 9.9. Relaciones laborales y reestructuraciones empresariales
 - 9.9.1. Políticas de regulación de empleo
 - 9.9.2. Políticas de regulación temporal de empleo
- 9.10. Comunicación empresarial en las políticas de expatriación
 - 9.10.1. Elementos de la comunicación empresarial
 - 9.10.2. Aspectos comunicativos en la expatriación laboral

Módulo 10. Dirección y Gestión de la Capacitación en la Empresa

- 10.1. La capacitación en la empresa
 - 10.1.1. Concepto, objetivos y actores de la capacitación
 - 10.1.2. La capacitación como elemento de la estrategia empresarial
- 10.2. Planificación de la capacitación
 - 10.2.1. Elemento de la planificación de la capacitación
 - 10.2.2. Gestión presupuestal
- 10.3. Diagnóstico de necesidades de capacitación
 - 10.3.1. Detección de necesidades de capacitación DNC
 - 10.3.2. Técnicas y recolección de datos
 - 10.3.3. Análisis y valoración
- 10.4. Métodos de capacitación
 - 10.4.1. Capacitación en el puesto de trabajo
 - 10.4.2. Capacitación fuera del puesto de trabajo
 - 10.4.3. Capacitación en entornos digitales: *elearning*
 - 10.4.4. Capacitación Blended
- 10.5. Diseño y programación de acciones de capacitación
 - 10.5.1. Concepto de diseño y programación de acciones de capacitación
 - 10.5.2. Definición del objetivo y contenidos de las acciones de capacitación
 - 10.5.3. Metodología de enseñanza en las acciones de capacitación





- 10.6. El sistema de educación dual
 - 10.6.1. Origen de la formación dual y países de referencia
 - 10.6.2. Aspectos laborales del contexto de la formación dual
 - 10.6.3. Aspectos formativos del contexto de la formación dual
 - 10.6.4. Perspectivas y evolución de la formación dual
- 10.7. Marco legal de la capacitación
 - 10.7.1. Art. 123
 - 10.7.2. Ley federal del trabajo
 - 10.7.3. Contratos colectivos de trabajo
- 10.8. El costo de la capacitación en la organización
 - 10.8.1. Costos directos de la capacitación
 - 10.8.2. Costos indirectos de la capacitación
 - 10.8.3. El impacto económico de una correcta capacitación en la empresa
- 10.9. Inspecciones y auditoría de la capacitación en la empresa
 - 10.9.1. Inspecciones gubernamentales
 - 10.9.2. Auditorías externas
 - 10.9.3. Riesgos en caso de no cumplimiento
- 10.10. Capacitación de alta especialidad
 - 10.10.1. Puestos de alto riesgo
 - 10.10.2. Programas de capacitación especiales

“ Este programa te ofrece una visión internacional sobre la gestión de personal en empresas multinacionales, permitiéndote dar el paso de crecer profesionalmente en grandes compañías”

06 Prácticas

Una vez concluya la fase teórica de este Máster Semipresencial, el alumnado iniciará un periodo de capacitación práctica en empresas de renombre y con una amplia experiencia en sus sectores. Durante este periodo, el egresado podrá desenvolverse en un escenario real, donde aplicar los conceptos técnicos y métodos adquiridos durante la primera etapa de aprendizaje. Esto le permitirá obtener una visión más global y directa sobre la Administración de Personas en la Empresa Mexicana.





“

*Realiza tus prácticas en empresas de referencia,
donde dan gran valor a la gestión de las personas”*

El periodo de Capacitación Práctica de este programa de Administración de Personas en la Empresa Mexicana está constituido por una estancia práctica de 3 semanas de duración, de lunes a viernes, con jornadas de 8 horas consecutivas de formación práctica junto a profesionales altamente cualificados. Su experiencia en la gestión de personal y dirección serán claves, para el alumnado que buscará durante esta etapa, aplicar todo el conocimiento adquirido con el temario aportado en la fase teórica.

Una vivencia que le llevará a poder observar de primera mano el funcionamiento de las empresas, en el área de la coordinación, selección y evaluación de personal. Además, podrá impregnarse de las diferentes técnicas y métodos empleados para la gestión administrativa diaria, en el marco de la normativa legal vigente. Asimismo, aquellas personas que tengan una visión más internacional con perspectiva de desarrollar su carrera en empresas internacionales, podrán aplicar en dicho escenario, las herramientas y metodologías, que hoy en día emplean las empresas.

En este proceso, el alumnado contará no solo con un profesional de la empresa que lo tutorizará, sino también con el apoyo del equipo docente de TECH, que conforma esta titulación. De este modo se garantizará, que el egresado obtenga los objetivos deseados.

La parte práctica se realizará con la participación activa del estudiante, desempeñando las actividades y procedimientos de cada área de competencia (aprender a aprender y aprender a hacer), con el acompañamiento y guía de los profesores y demás compañeros de entrenamiento que faciliten el trabajo en equipo y la integración multidisciplinar como competencias transversales para la praxis de Recursos Humanos (aprender a ser y aprender a relacionarse).

Los procedimientos descritos a continuación serán la base de la parte práctica de la capacitación, y su realización estará sujeta a la disponibilidad propia del centro y su volumen de trabajo, siendo las actividades propuestas las siguientes:



Capacítate en una empresa, donde podrás desplegar tus conocimientos sobre la dirección y gestión de personas”



Módulo	Actividad Práctica
Administración de Personal	Diseñar y aplicar políticas de Recursos Humanos que promuevan la gestión eficiente del personal
	Realizar análisis de puestos de trabajo y elaborar descripciones detalladas de las funciones y responsabilidades
	Participar en la selección y contratación de personal, aplicando diferentes tipos de contratos laborales
	Calcular y elaborar recibos de nómina, considerando aspectos como salarios, percepciones salariales, percepciones extrasalariales y deducciones
	Gestionar y administrar la jornada laboral, las vacaciones y los permisos de los empleados
	Comprender y aplicar las obligaciones tributarias tanto de los trabajadores como del empleador
	Utilizar herramientas tecnológicas como los sistemas ERP para la elaboración de nóminas y la gestión eficiente de los Recursos Humanos
	Diseñar y administrar sistemas de compensaciones y beneficios, considerando prestaciones superiores a la ley y el salario emocional
Dirección y Gestión Estratégica de Recursos Humanos	Diseñar e implementar proyectos en el departamento de recursos humanos, incluyendo el dimensionamiento y la planificación de plantillas
	Desarrollar estrategias efectivas de reclutamiento, incluyendo la implementación de perfiles de puestos, el <i>onboarding</i> y la gestión de pipeline
	Utilizar <i>HR Analytics</i> y el análisis de datos de recursos humanos para tomar decisiones basadas en evidencia y mejorar la gestión del talento
	Establecer la posición estratégica de la empresa a través de la definición de misión, visión y valores, y diseñar estrategias para el desarrollo de nuevos negocios y la consolidación de la empresa
	Aplicar técnicas de <i>Executive Coaching</i> , como el <i>Neuromanagement</i> , el autocontrol y la autoeficacia
	Realizar análisis del entorno y la organización para la planificación y ejecución de estrategias efectivas
Diseño organizativo	Aplicar mecanismos de centralización y descentralización para una óptima gestión organizativa
	Implementar procedimientos de formalización de procesos en el diseño organizativo
	Elaborar organigramas funcionales y matriciales para visualizar la estructura de la organización
	Realizar análisis cuantitativos y cualitativos de la valoración de puestos de trabajo
	Gestionar la organización por procesos y promover la gestión integral de procesos en la organización
	Implementar la gestión por competencias, incluyendo la definición de competencias profesionales y su adecuación al Catálogo Nacional de Cualificaciones
	Diseñar espacios de trabajo colaborativos y utilizar sistemas de medición de productividad en dichos espacios

Seguro de responsabilidad civil

La máxima preocupación de esta institución es garantizar la seguridad tanto de los profesionales en prácticas como de los demás agentes colaboradores necesarios en los procesos de capacitación práctica en la empresa. Dentro de las medidas dedicadas a lograrlo, se encuentra la respuesta ante cualquier incidente que pudiera ocurrir durante todo el proceso de enseñanza-aprendizaje.

Para ello, esta entidad educativa se compromete a contratar un seguro de responsabilidad civil que cubra cualquier eventualidad que pudiera surgir durante el desarrollo de la estancia en el centro de prácticas.

Esta póliza de responsabilidad civil de los profesionales en prácticas tendrá coberturas amplias y quedará suscrita de forma previa al inicio del periodo de la capacitación práctica. De esta forma el profesional no tendrá que preocuparse en caso de tener que afrontar una situación inesperada y estará cubierto hasta que termine el programa práctico en el centro.



Condiciones generales de la capacitación práctica

Las condiciones generales del acuerdo de prácticas para el programa serán las siguientes:

1. TUTORÍA: durante el Máster Semipresencial el alumno tendrá asignados dos tutores que le acompañarán durante todo el proceso, resolviendo las dudas y cuestiones que pudieran surgir. Por un lado, habrá un tutor profesional perteneciente al centro de prácticas que tendrá como fin orientar y apoyar al alumno en todo momento. Por otro lado, también tendrá asignado un tutor académico cuya misión será la de coordinar y ayudar al alumno durante todo el proceso resolviendo dudas y facilitando todo aquello que pudiera necesitar. De este modo, el profesional estará acompañado en todo momento y podrá consultar las dudas que le surjan, tanto de índole práctica como académica.

2. DURACIÓN: el programa de prácticas tendrá una duración de tres semanas continuadas de formación práctica, distribuidas en jornadas de 8 horas y cinco días a la semana. Los días de asistencia y el horario serán responsabilidad del centro, informando al profesional debidamente y de forma previa, con suficiente tiempo de antelación para favorecer su organización.

3. INASISTENCIA: en caso de no presentarse el día del inicio del Máster Semipresencial, el alumno perderá el derecho a la misma sin posibilidad de reembolso o cambio de fechas. La ausencia durante más de dos días a las prácticas sin causa justificada/médica, supondrá la renuncia las prácticas y, por tanto, su finalización automática. Cualquier problema que aparezca durante el transcurso de la estancia se tendrá que informar debidamente y de forma urgente al tutor académico.

4. CERTIFICACIÓN: el alumno que supere el Máster Semipresencial recibirá un certificado que le acreditará la estancia en el centro en cuestión.

5. RELACIÓN LABORAL: el Máster Semipresencial no constituirá una relación laboral de ningún tipo.

6. ESTUDIOS PREVIOS: algunos centros podrán requerir certificado de estudios previos para la realización del Máster Semipresencial. En estos casos, será necesario presentarlo al departamento de prácticas de TECH para que se pueda confirmar la asignación del centro elegido.

7. NO INCLUYE: el Máster Semipresencial no incluirá ningún elemento no descrito en las presentes condiciones. Por tanto, no incluye alojamiento, transporte hasta la ciudad donde se realicen las prácticas, visados o cualquier otra prestación no descrita.

No obstante, el alumno podrá consultar con su tutor académico cualquier duda o recomendación al respecto. Este le brindará toda la información que fuera necesaria para facilitarle los trámites.

07

¿Dónde puedo hacer las Prácticas?

Este programa de Máster Semipresencial contempla en su itinerario una estancia práctica en compañías de diferentes sectores con una dilatada trayectoria empresarial. Su prestigio supone un gran atractivo para el alumnado, que busca poder ampliar sus conocimientos y además de la mano de profesionales con experiencia y altamente cualificados. Así, TECH pone a disposición 120 horas prácticas en empresas referentes y que aportarán una experiencia, que permitirá impulsar la carrera profesional del egresado.



“

*La Capacitación Práctica te
llevará a vivir una experiencia
real en empresas referentes
en sus sectores”*

tech 38 | ¿Dónde puedo hacer las Prácticas?



El alumno podrá cursar la parte práctica de este Máster Semipresencial en los siguientes centros:



Escuela de Negocios

Gaming Partners

País	Ciudad
México	Ciudad de México

Dirección: Poniente 75 Col. 16 de septiembre
Alcaldía Miguel Hidalgo

Empresa especializada en marketing gaming
y desarrollo de videojuegos

Capacitaciones prácticas relacionadas:

- Administración de Personas
- MBA en Dirección Comercial y Ventas





Escuela de Negocios

Grupo Línea 7

País	Ciudad
México	Ciudad de México

Dirección: Avenida Tláhuac número interior C número exterior 1021 Col. Lomas Estrella 1A sección Iztapalapa C.P. 09880 cdmx

Empresa enfocada en la fabricación y distribución de bicicletas a nivel nacional

Capacitaciones prácticas relacionadas:

- Administración de Personas
- Economía y Estadística Aplicada a la Empresa



Impulsa tu trayectoria profesional con una enseñanza holística, que te permite avanzar tanto a nivel teórico como práctico

08

Metodología

Este programa de capacitación ofrece una forma diferente de aprender. Nuestra metodología se desarrolla a través de un modo de aprendizaje de forma cíclica: ***el Relearning***.

Este sistema de enseñanza es utilizado, por ejemplo, en las facultades de medicina más prestigiosas del mundo y se ha considerado uno de los más eficaces por publicaciones de gran relevancia como el ***New England Journal of Medicine***.





“

Descubre el Relearning, un sistema que abandona el aprendizaje lineal convencional para llevarte a través de sistemas cíclicos de enseñanza: una forma de aprender que ha demostrado su enorme eficacia, especialmente en las materias que requieren memorización”

TECH Business School emplea el Estudio de Caso para contextualizar todo el contenido

Nuestro programa ofrece un método revolucionario de desarrollo de habilidades y conocimientos. Nuestro objetivo es afianzar competencias en un contexto cambiante, competitivo y de alta exigencia.

“

Con TECH podrás experimentar una forma de aprender que está moviendo los cimientos de las universidades tradicionales de todo el mundo”



Este programa te prepara para afrontar retos empresariales en entornos inciertos y lograr el éxito de tu negocio.



Nuestro programa te prepara para afrontar nuevos retos en entornos inciertos y lograr el éxito en tu carrera.

Un método de aprendizaje innovador y diferente

El presente programa de TECH es una enseñanza intensiva, creada desde 0 para proponerle al directivo retos y decisiones empresariales de máximo nivel, ya sea en el ámbito nacional o internacional. Gracias a esta metodología se impulsa el crecimiento personal y profesional, dando un paso decisivo para conseguir el éxito. El método del caso, técnica que sienta las bases de este contenido, garantiza que se sigue la realidad económica, social y empresarial más vigente.

“ *Aprenderás, mediante actividades colaborativas y casos reales, la resolución de situaciones complejas en entornos empresariales reales* ”

El método del caso ha sido el sistema de aprendizaje más utilizado por las mejores escuelas de negocios del mundo desde que éstas existen. Desarrollado en 1912 para que los estudiantes de Derecho no solo aprendiesen las leyes a base de contenidos teóricos, el método del caso consistió en presentarles situaciones complejas reales para que tomaran decisiones y emitieran juicios de valor fundamentados sobre cómo resolverlas.

En 1924 se estableció como método estándar de enseñanza en Harvard.

Ante una determinada situación, ¿qué debería hacer un profesional? Esta es la pregunta a la que nos enfrentamos en el método del caso, un método de aprendizaje orientado a la acción. A lo largo del programa, los estudiantes se enfrentarán a múltiples casos reales.

Deberán integrar todos sus conocimientos, investigar, argumentar y defender sus ideas y decisiones.

Relearning Methodology

TECH aúna de forma eficaz la metodología del Estudio de Caso con un sistema de aprendizaje 100% online basado en la reiteración, que combina elementos didácticos diferentes en cada lección.

Potenciamos el Estudio de Caso con el mejor método de enseñanza 100% online: el Relearning.

Nuestro sistema online te permitirá organizar tu tiempo y tu ritmo de aprendizaje, adaptándolo a tus horarios. Podrás acceder a los contenidos desde cualquier dispositivo fijo o móvil con conexión a internet.

En TECH aprenderás con una metodología vanguardista concebida para capacitar a los directivos del futuro. Este método, a la vanguardia pedagógica mundial, se denomina Relearning.

Nuestra escuela de negocios es la única en habla hispana licenciada para emplear este exitoso método. En 2019, conseguimos mejorar los niveles de satisfacción global de nuestros alumnos (calidad docente, calidad de los materiales, estructura del curso, objetivos...) con respecto a los indicadores de la mejor universidad online en español.





En nuestro programa, el aprendizaje no es un proceso lineal, sino que sucede en espiral (aprender, desaprender, olvidar y reaprender). Por eso, combinamos cada uno de estos elementos de forma concéntrica. Con esta metodología se han capacitado más de 650.000 graduados universitarios con un éxito sin precedentes en ámbitos tan distintos como la bioquímica, la genética, la cirugía, el derecho internacional, las habilidades directivas, las ciencias del deporte, la filosofía, el derecho, la ingeniería, el periodismo, la historia o los mercados e instrumentos financieros. Todo ello en un entorno de alta exigencia, con un alumnado universitario de un perfil socioeconómico alto y una media de edad de 43,5 años.

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.

A partir de la última evidencia científica en el ámbito de la neurociencia, no solo sabemos organizar la información, las ideas, las imágenes y los recuerdos, sino que sabemos que el lugar y el contexto donde hemos aprendido algo es fundamental para que seamos capaces de recordarlo y almacenarlo en el hipocampo, para retenerlo en nuestra memoria a largo plazo.

De esta manera, y en lo que se denomina Neurocognitive context-dependent e-learning, los diferentes elementos de nuestro programa están conectados con el contexto donde el participante desarrolla su práctica profesional.

Este programa ofrece los mejores materiales educativos, preparados a conciencia para los profesionales:



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, para crear el método de trabajo online de TECH. Todo ello, con las técnicas más novedosas que ofrecen piezas de gran calidad en todos y cada uno los materiales que se ponen a disposición del alumno.



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 las futuras decisiones difíciles.



Prácticas de habilidades directivas

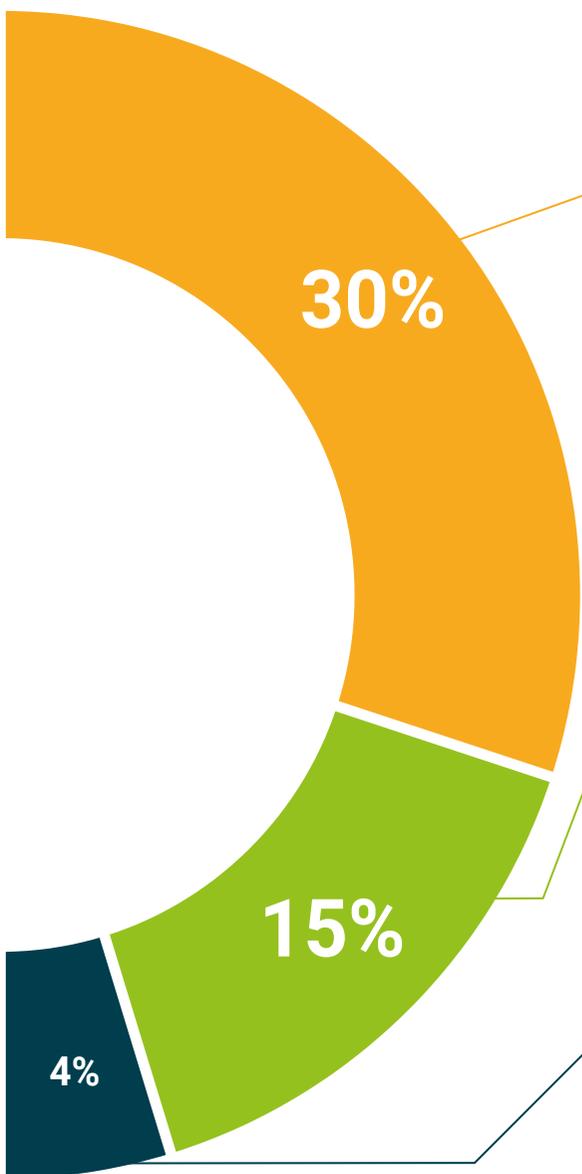
Realizarán actividades de desarrollo de competencias directivas específicas en cada área temática. Prácticas y dinámicas para adquirir y desarrollar las destrezas y habilidades que un alto directivo precisa desarrollar en el marco de la globalización que vivimos.



Lecturas complementarias

Artículos recientes, documentos de consenso y guías internacionales, entre otros. En la biblioteca virtual de TECH el estudiante tendrá acceso a todo lo que necesita para completar su capacitación.





Case studies

Completarán una selección de los mejores casos de estudio elegidos expresamente para esta titulación. Casos presentados, analizados y tutorizados por los mejores especialistas en alta dirección del panorama internacional.



Resúmenes interactivos

El equipo de TECH presenta los contenidos de manera atractiva y dinámica en píldoras multimedia que incluyen audios, vídeos, imágenes, esquemas y mapas conceptuales con el fin de afianzar el conocimiento. Este exclusivo sistema educativo para la presentación de contenidos multimedia fue premiado por Microsoft como "Caso de éxito en Europa".



Testing & Retesting

Se evalúan y reevalúan periódicamente los conocimientos del alumno a lo largo del programa, mediante actividades y ejercicios evaluativos y autoevaluativos para que, de esta manera, el estudiante compruebe cómo va consiguiendo sus metas.



09

Titulación

El Título de Máster Semipresencial en Administración de Personas en la Empresa Mexicana garantiza, además de la capacitación más rigurosa y actualizada, el acceso a un título de Máster Semipresencial expedido por TECH Universidad Tecnológica.



“

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

Este **Título de Máster Semipresencial en Administración de Personas en la Empresa Mexicana** contiene el programa más completo y actualizado del panorama profesional y académico.

Tras la superación de las pruebas por parte del alumno, este recibirá por correo postal, con acuse de recibo, el correspondiente Certificado de Máster Semipresencial expedido por TECH.

Además del Diploma, podrá obtener un certificado, así como el certificado del contenido del programa. Para ello, deberá ponerse en contacto con su asesor académico, que le brindara toda la información necesaria.

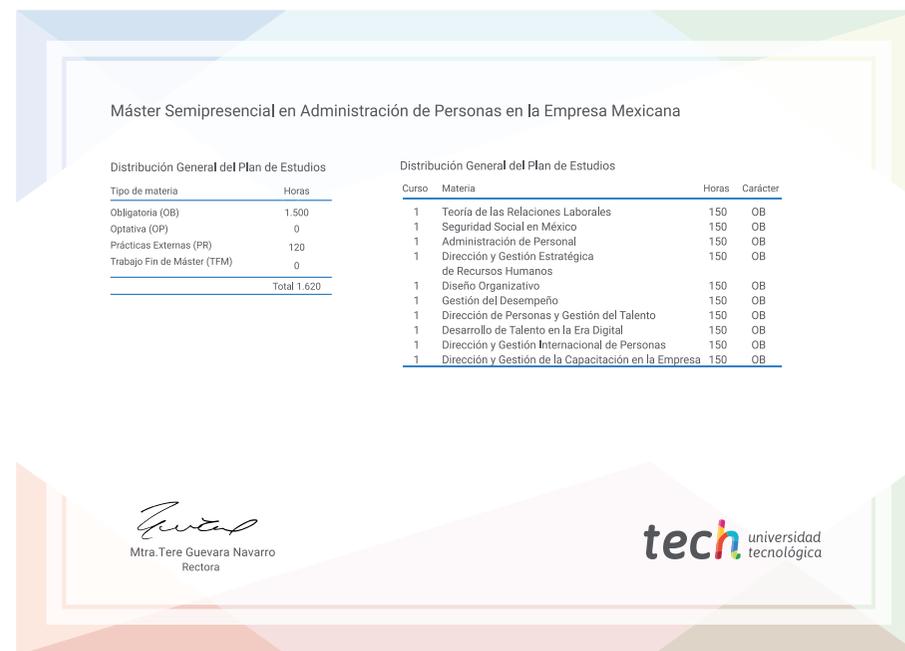
Título: **Máster Semipresencial en Administración de Personas en la Empresa Mexicana**

Modalidad: **Semipresencial (Online + Prácticas)**

Duración: **12 meses**

Titulación: **TECH Universidad Tecnológica**

Horas lectivas: **1.620 h.**



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



Máster Semipresencial Administración de Personas en la Empresa Mexicana

Modalidad: Semipresencial (Online + Prácticas)

Duración: 12 meses

Titulación: TECH Universidad Tecnológica

Horas lectivas: 1.620 h.

Máster Semipresencial

Administración de Personas en la Empresa Mexicana

