





# Máster Título Propio

# Administración de Personas

» Modalidad: online

» Duración: 12 meses

» Titulación: TECH Global University

» Acreditación: 60 ECTS

» Horario: a tu ritmo

» Exámenes: online

Acceso web: www.techtitute.com/escuela-de-negocios/master/master-administracion-personas

# Índice

03 Presentación del programa ¿Por qué estudiar en TECH? Plan de estudios pág. 4 pág. 8 pág. 12 05 06 Objetivos docentes Salidas profesionales Licencias de software incluidas pág. 22 pág. 28 pág. 32 80 Metodología de estudio Cuadro docente Titulación pág. 36 pág. 46 pág. 50





# tech 06 | Presentación del programa

Las empresas necesitan implementar estrategias sólidas para atraer, desarrollar y fidelizar a los mejores profesionales. De hecho, una adecuada gestión del talento humano permite alinear las habilidades individuales con los objetivos organizacionales, asegurando así un crecimiento sostenible y una ventaja competitiva en el sector. En este sentido, resulta clave establecer procesos que integren la evaluación continua del desempeño, la planificación de carreras y el fortalecimiento del compromiso laboral. Asimismo, promover un entorno de trabajo que valore la diversidad, la innovación y el aprendizaje constante contribuye a elevar los niveles de productividad y motivación.

Conscientes de la relevancia de una gestión eficiente del talento alineada con los objetivos corporativos, este Máster Título Propio en Administración de Personas ha sido diseñado con el fin de abordar temas disruptivos que potenciara la asimilación de esta importante área. Además, especializar profesionales altamente cualificados en la dirección estratégica del capital humano. A lo largo del programa universitario, se desarrollan competencias clave como el liderazgo organizacional, la gestión por competencias, la toma de decisiones basada en datos y la planificación del talento.

Posteriormente, TECH proporciona una metodología teórico - práctica, el método *Relearning*, y la metodología online con la que cuenta esta novedosa titulación universitaria. De este modo, el alumnado manejará con eficacia herramientas avanzadas para liderar equipos de alto rendimiento y contribuir activamente al crecimiento sostenible de sus organizaciones. Por otro lado, un reconocido Director Invitado Internacional impartirá 10 intensivas *Masterclasses*.

Gracias a la membresía en la **Economics, Business and Enterprise Association (EBEA)**, el egresado accederá a publicaciones, recursos digitales y seminarios online para mantenerse actualizado. Asimismo, podrá participar en conferencias anuales y optar al reconocimiento profesional EBEA, impulsando su crecimiento y excelencia profesional en economía y negocios.

Este **Máster Título Propio en Administración de Personas** contiene el programa universitario más completo y actualizado del mercado. Sus características más destacadas son:

- El desarrollo de casos prácticos presentados por expertos en Administración de Personas
- 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 la Administración de Personas
- 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



Un prestigioso Director Invitado Internacional ofrecerá 10 rigurosas Masterclasses que ahondarán en las últimas tendencias en la Administración de Personas"

# Presentación del programa | 07 tech



Diseñarás estrategias de gestión del talento adaptadas a distintos entornos organizacionales, considerando factores laborales, culturales y normativos"

Incluye en su cuadro docente a profesionales pertenecientes al ámbito de la Administración de Personas, 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.

Realizarás este programa universitario a tu propio ritmo y sin limitaciones de tiempo, gracias al sistema Relearning que TECH pone a tu disposición.

Desarrollarás habilidades para el análisis de datos y la identificación de tendencias en la gestión del talento humano.







# tech 10 | ¿Por qué estudiar 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».

#### 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.

#### La mayor universidad digital del mundo

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









nº1 Mundial Mayor universidad online del mundo

# Los planes de estudio más completos del panorama universitario

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

#### Un método de aprendizaje único

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

#### La 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.

Garantía de máxima

empleabilidad



#### **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.

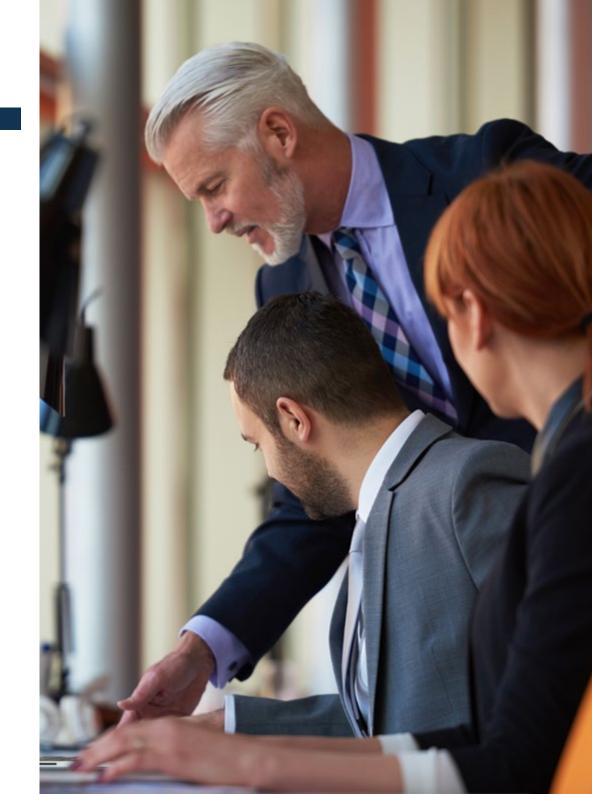




# tech 14 | Plan de estudios

### 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. Relación entre las relaciones laborales y los mercados de trabajo
  - 1.2.2. 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 el comunismo
  - 1.3.2. Breve descripción histórica
  - 1.3.3. Relaciones laborales bajo un régimen comunista
  - 1.3.4. Relaciones laborales bajo un régimen socialista
- 1.4. Liberalismo y capitalismo en las relaciones laborales
  - 1.4.1. Diferencias entre liberalismo y capitalismo
  - 1.4.2. Evolución del capitalismo en la historia económica
  - 1.4.3. Impacto del capitalismo en las relaciones laborales
- 1.5. Derecho sindical
  - 1.5.1. Concepto y evolución del 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 y funciones de la representación laboral
  - 1.6.2. Marco regulador de la representación de trabajadores
  - 1.6.3. Negociación y mediación en conflictos laborales
- 1.7. La intervención estatal en las relaciones laborales
  - 1.7.1. Evolución histórica de la intervención estatal
  - 1.7.2. Regulación pública de las relaciones laborales individuales
  - 1.7.3. Contratos laborales, jornadas, salario y prestaciones
- 1.8. Institucionalismo y pluralismo en las relaciones laborales
  - 1.8.1. Marco conceptual y su relación con las teorías del Estado
  - 1.8.2. Principios del institucionalismo en el ámbito laboral
  - 1.8.3. Pluralismo y su influencia en las relaciones laborales



# Plan de estudios | 15 tech

- 1.9. Corporativismo en el panorama internacional
  - 1.9.1. Definición y características del corporativismo
  - 1.9.2. Tipologías y modelos de corporativismo a nivel global
- 1.10. Políticas sociales en el ámbito internacional
  - 1.10.1. Convergencias y divergencias en las políticas sociales
  - 1.10.2. Modelos de intervención en el mercado laboral
  - 1.10.3. El Estado de bienestar y su impacto en las relaciones laborales

### Módulo 2. Seguridad Social

- 2.1. El modelo constitucional de protección social
  - 2.1.1. El modelo constitucional de protección social
  - 2.1.2. Las medidas de protección de las necesidades sociales
  - 2.1.3. 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
- 2.3. Régimen económico financiero de la Seguridad Social
- 2.4. Gestión de la Seguridad Social
  - 2.4.1. Personas y contingencias protegidas
    - 2.4.1.1. Campo de aplicación del sistema
    - 2.4.1.2. Campo de aplicación del régimen general
    - 2.4.1.3. Inscripción de empresarios
    - 2.4.1.4. Afiliación de trabajadores
      - 2.4.1.4.1. Altas y bajas de los trabajadores
      - 2.4.1.4.2. Clases de alta
      - 2.4.1.4.3. El convenio especial como situación asimilada al alta
      - 2.4.1.4.4. Efectos de las altas, bajas y comunicación de datos de los trabajadores
      - 2.4.1.4.5. Efectos de los actos indebidos

- 2.4.2. Personas y contingencias protegidas II
  - 2.4.2.1. Situaciones protegidas
  - 2.4.2.2. El accidente de trabajo y la enfermedad profesional
  - 2.4.2.3. La acción protectora del Sistema de la Seguridad Social
  - 2.4.2.4. Requisitos generales del derecho a las prestaciones contributivas
  - 2.4.2.5. Responsabilidad en el orden a las prestaciones
  - 2.4.2.6. Automatización de las prestaciones
- 2.5. Gestión y financiación
  - 2.5.1. Gestión de la Seguridad Social
    - 2.5.1.1. Entidades gestoras
    - 2.5.1.2. Los servicios comunes
    - 2.5.1.3. La colaboración en la gestión
  - 2.5.2. Régimen económico financiero de la Seguridad Social
    - 2.5.2.1. Recursos generales de la Seguridad Social
    - 2.5.2.2. La cotización a la Seguridad Social
      - 2.5.2.2.1. Bases y tipos de cotización
    - 2.5.2.3. Recaudación
- 2.6. Prestaciones económicas: subsidios y pensiones I
  - 2.6.1. Introducción
  - 2.6.2. Incapacidad temporal
  - 2.6.3. Maternidad
  - 2.6.4. Paternidad
  - 2.6.5. Riesgo durante el embarazo y durante la lactancia
  - 2.6.6. Cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave
  - 2.6.7. Desempleo
- 2.7. Prestaciones económicas: subsidios y pensiones II
  - 2.7.1. Introducción
  - 2.7.2. Prestaciones contributivas
    - 2.7.2.1. Incapacidad permanente
    - 2.7.2.2. Jubilación
    - 2.7.2.3. Muerte y supervivencia

# tech 16 | Plan de estudios

(RR.HH.)

3.2.1. El contrato de trabajo3.2.2. Tipos de contratación

3.2.3. Tipos de extinción del contrato

3.2. Modalidades de contratación

	2.7.3. Prestaciones no contributivas						
		2.7.3.1. Invalidez					
		2.7.3.2. Júbilo					
	2.7.4.	Prestaciones familiares					
2.8.	El sistema de salud. La cartera de servicios y los medicamentos						
	2.8.1.	El sistema de salud y la Seguridad Social					
	2.8.2.	Evolución en la protección del derecho a la salud					
	2.8.3.	El Sistema Nacional de Salud					
	2.8.4.	Cartera común de servicios del Sistema Nacional de Salud					
	2.8.5.	Competencias del Estado y de las comunidades autónomas en materia de sanidad					
	2.8.6.	Los medicamentos y la prestación farmacéutica					
	2.8.7.	Asegurados y beneficiarios del derecho a la asistencia sanitaria					
	2.8.8.	Gestión de la prestación					
2.9.	El sistema de asistencia social						
	2.9.1.	Delimitación del concepto. Asistencia social					
	2.9.2.	La asistencia social interna de la Seguridad Social					
	2.9.3.	La asistencia social externa al sistema de la Seguridad Social					
	2.9.4.	Servicios sociales					
	2.9.5.	El sistema para la autonomía y atención a la dependencia					
2.10.	Planes y fondos de pensiones. Mutualidades de previsión social						
	2.10.1.	Introducción					
	2.10.2.	Las mejoras voluntarias					
	2.10.3.	Las mutualidades de previsión social. Los planes y fondos de pensiones					
Mód	ulo 3. A	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

3.3.	El recibo de nómina (I)					
	3.3.1.	El salario				
	3.3.2.	Percepciones salariales				
	3.3.3.	Percepciones extrasalariales				
3.4.	El recibo de nómina (II): cálculo					
	3.4.1.	Estructura de la nómina				
	3.4.2.	Bases de cotización				
	3.4.3.	Cálculo de la nómina				
3.5.	El recibo de nómina (III): deducciones					
	3.5.1.	Deducciones				
	3.5.2.	Impuestos				
	3.5.3.	Seguridad Social				
	3.5.4.	Otros tipos de deducciones				
3.6.	Jornada laboral, vacaciones y permisos					
	3.6.1.	Jornada laboral				
	3.6.2.	Vacaciones				
	3.6.3.	Permisos de trabajo				
	3.6.4.	Incapacidades				
3.7.	Impuestos					
	3.7.1.	El sistema tributario				
	3.7.2.	Obligaciones tributarias de los trabajadores				
	3.7.3.	Obligaciones tributarias del patrón				
3.8.	Herramientas tecnológicas para la elaboración de nóminas					
	3.8.1.	El concepto ERP				
	3.8.2.	Importancia en la gestión de la nómina				
	3.8.3.	Programas más comunes				
3.9.	Compensaciones y beneficios					
	3.9.1.	La administración de compensaciones y beneficios				
	3.9.2.	Prestaciones superiores a la ley				
	3.9.3.	Salario emocional				

3.9.4. Oficina en casa

# Plan de estudios | 17 tech

- 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 RRHH

- 4.1. Pensamiento estratégico y sistemas
  - 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 Humanos
  - 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. Servicios compartidos
  - 4.3.3. Outsourcing
- 4.4. Diseño de puestos de trabajo, reclutamiento y selección
  - 4.4.1. Formación y desarrollo de carreras
  - 4.4.2. Planteamiento estratégico de la dirección de personas
  - 4.4.3. Diseño e implementación de políticas y prácticas de personal
- 4.5. Análisis de RR.HH
  - 4.5.1. Big Data e inteligencia de negocios (BI)
  - 4.5.2. Análisis y modelización de datos de Recursos Humanos
  - 4.5.3. Diseño y desarrollo de métricas de Recursos Humanos
- 4.6. Liderazgo estratégico
  - 4.6.1. Modelos de liderazgo
  - 4.6.2. Entrenamiento
  - 4.6.3. Tutoría
  - 4.6.4. Liderazgo transformacional

- 4.7. Auditoría y control de la dirección de Recursos Humanos
  - 4.7.1. Razones para la auditoría de la dirección de Recursos Humanos
  - 4.7.2. Herramientas de recogida de información y de análisis
  - 4.7.3. El informe de auditoría

### 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 colaborativo
  - 5.8.1. Diseño de espacios colaborativos de trabajo
  - 5.8.2. Sistemas de medición de productividad en espacios de trabajo colaborativos

# tech 18 | Plan de estudios

- 5.9. Organización de equipos autogestionados
  - 5.9.1. Características de un equipo autogestionado
  - 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 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 de incentivos y coaching
  - 6.6.3. Plan de recuperación
- 5.7. 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 retribución
  - 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. Gestión del Talento

- 7.1. Gestión del capital humano
  - 7.1.1. Capital intelectual El activo intangible del conocimiento
  - 7.1.2. Adquisición de talento
  - 7.1.3. Búsqueda de personas para la organización
  - 7.1.4. La prevención de la pérdida de Recursos Humanos
- 7.2. Innovación en gestión del talento y las personas
  - 7.2.1. Modelos de gestión del talento estratégico
  - 7.2.2. Identificación, formación y desarrollo del talento
  - 7.2.3. Fidelización y retención
  - 7.2.4. Proactividad e innovación
- 7.3. Gestión estratégica del compromiso
  - 7.3.1. Gestión del compromiso en las nuevas generaciones
  - 7.3.2. Retribución del capital social
  - 7.3.3. El salario emocional



# Plan de estudios | 19 tech

7.4.	Gestión	del ta	alento v	v com	promiso
------	---------	--------	----------	-------	---------

- 7.4.1. Claves para la gestión positiva
- 7.4.2. Mapa de talento en la organización
- 7.4.3. Coste y valor añadido

### 7.5. Gestión de Recursos Humanos por competencias

- 7.5.1. Análisis del potencial
- 7.5.2. Política de retribución
- 7.5.3. Planes de carrera/sucesión
- 7.6. Gestión de la formación
  - 7.6.1. Las teorías del aprendizaje
  - 7.6.2. Detección y retención del talento
  - 7.6.3. Gamificación y gestión del talento
  - 7.6.4. La formación y la obsolescencia profesional

#### 7.7. Motivación

- 7.7.1. La naturaleza de la motivación
- 7.7.2. Teoría de las expectativas
- 7.7.3. Teorías de las necesidades
- 7.7.4. Motivación y compensación económica

#### 7.8. Compensación y beneficios no económicos

- 7.8.1. Los programas de calidad de vida en el trabajo
- 7.8.2. Ampliación y enriquecimiento del puesto
- 7.8.3. Flexibilidad de horarios y trabajo compartido
- 7.8.4. Organización de ambiente saludable

#### 7.9. Incentivos y participación en beneficios

- 7.9.1. Sistemas de incentivos
- 7.9.2. Planes de reducción de costes
- 7.9.3. Distribución de los conceptos del salario

#### 7.10. Entorno, estrategia y métrica

- 7.10.1. Eficiencia y motivación en el puesto de trabajo
- 7.10.2. Estudio de métodos y la medición del trabajo
- 7.10.3. Evaluación del desempeño

# tech 20 | Plan de estudios

### 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 agilidad de aprendizaje
  - 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. Marca personal para profesionales de Recursos Humanos
  - 8.5.3. Networking y redes sociales
- 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. Gestión del crecimiento: liderar equipos competentes
  - 8.6.5. Mentoría 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

- 3.9. 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. Gestión del Entorno Laboral I

- 9.1. Introducción en la gestión del entorno laboral
  - 9.1.1. La cultura organizacional, el liderazgo y el conflicto
  - 9.1.2. Elementos básicos de la cultura organizacional
  - 9.1.3. Conflictos: conceptos y tipos
  - 9.1.4. La relación entre cultura y liderazgo: su relación con el conflicto
- 9.2. Introducción a la prevención de riesgos laborales
  - 9.2.1. Introducción a la seguridad y salud laboral
  - 9.2.2. Introducción a la ergonomía laboral
  - 9.2.3. Introducción a la prevención de riesgos psicosociales
- 9.3. Condiciones del entorno para personas con discapacidad
  - 9.3.1. NOM 030 SSA3 2013
  - 9.3.2. Tipos de discapacidad
  - 9.3.3. Adecuación correcta del lugar de trabajo
- 9.4. Igualdad de género en la organización
  - 9.4.1. Artículo 86 de la LFT
  - 9.4.2. Reglamento y sanciones en la organización
  - 9.4.3. Acciones para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres en materia de empleo
- 9.5. Gestión de la inserción laboral
  - 9.5.1. La selección de personal
  - 9.5.2. Procesos de selección interna
  - 9.5.3. Procesos de selección externos

# Plan de estudios | 21 tech

- 9.6. Ética y conducta empresarial
  - 9.6.1. El concepto de responsabilidad social
  - 9.6.2. Principios éticos que deben informar en la gestión de las empresas
  - 9.6.3. Responsabilidad social empresarial
  - 9.6.4. Responsabilidad social empresarial y mercadotecnia responsable
- 9.7. Clima laboral
  - 9.7.1. El clima en las organizaciones: concepto de clima laboral
  - 9.7.2. Dimensiones del clima laboral
  - 9.7.3 Medida del clima laboral
  - 9.7.4. Herramientas de medición cualitativa del clima laboral: análisis DAFO y PESTEL
- 9.8. Deterioro del clima laboral
  - 9.8.1. Riesgos psicosociales: burnout y mobbing
  - 9.8.2. Ausentismo laboral
- 9.9. Marco normativo de protección de datos
  - 9.9.1. Introducción a la protección de datos
  - 9.9.2. Ley federal de protección de datos en posesión de los particulares
  - 9.9.3. Multas y sanciones
- 9.10. Plan de mejora del clima laboral
  - 9.10.1. Prevención primaria, secundaria y terciaria
  - 9.10.2. Intervención en crisis
  - 9.10.3. Criterios esenciales de un plan de acción

### 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. Elementos 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: e learning
  - 10.4.4. Capacitación combinada
- 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 educación dual y países de referencia
  - 10.6.2. Aspectos laborales del contexto de la educación dual
  - 10.6.3. Aspectos formativos del contexto de la educación dual
  - 10.6.4. Perspectivas y evolución de la educación dual
- 10.7. Marco legal de capacitación
  - 10.7.1. Artículo 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 auditorías 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





# tech 24 | Objetivos docentes



# **Objetivos generales**

- Desarrollar habilidades en la dirección y gestión estratégica de Recursos Humanos
- Comprender la normativa laboral y la Seguridad Social en el entorno empresarial
- Implementar estrategias eficaces de administración del talento y gestión del desempeño
- Diseñar estructuras organizativas alineadas con los objetivos corporativos
- Aplicar políticas retributivas y planes de desarrollo profesional
- Fomentar una cultura organizacional orientada a la innovación y la mejora continua



Crearás políticas inclusivas que promuevan la diversidad dentro del entorno laboral y garanticen un proceso de selección justo"







# Objetivos específicos

#### Módulo 1. Teoría de las Relaciones Laborales

- Analizar la evolución histórica y teórica de las relaciones laborales
- Comprender el marco normativo que regula las relaciones entre empleadores y trabajadores
- Identificar los principales actores y su impacto en la negociación colectiva

### Módulo 2. Seguridad Social

- Examinar el sistema de Seguridad Social y sus implicaciones en la gestión empresarial
- Analizar los derechos y obligaciones de empleados y empleadores en materia de Seguridad Social
- Evaluar los diferentes regímenes y prestaciones de la Seguridad Social
- Diseñar estrategias de cumplimiento normativo para la optimización de recursos empresariales

#### Módulo 3. Administración de Personal

- Aplicar metodologías efectivas en la gestión de nóminas y administración del talento
- Desarrollar estrategias para mejorar la productividad y satisfacción laboral
- Analizar técnicas para la retención de talento dentro de las organizaciones
- Implementar procesos administrativos alineados con la estrategia empresarial

### Módulo 4. Dirección y Gestión Estratégica de RRHH

- Diseñar estrategias de RR.HH. alineadas con los objetivos de la empresa
- Implementar modelos de liderazgo adaptativos para la gestión del cambio organizacional
- Evaluar el impacto de la cultura organizacional en el desempeño laboral
- Aplicar herramientas para la toma de decisiones estratégicas en la gestión del talento



# **tech** 26 | Objetivos docentes

### Módulo 5. Diseño Organizativo

- Analizar modelos de estructuras organizativas eficientes
- Identificar oportunidades de mejora en el diseño organizacional
- Implementar metodologías ágiles para la optimización de procesos internos
- Evaluar el impacto del diseño organizativo en la productividad empresarial

### Módulo 6. Gestión de Desempeño y Política Retributiva

- Aplicar metodologías de evaluación del desempeño
- Diseñar sistemas de incentivos alineados con los objetivos empresariales
- Analizar el impacto de las políticas retributivas en la motivación y retención del talento
- Implementar estrategias de mejora continua en la gestión del desempeño

### Módulo 7. Gestión del Talento

- Desarrollar estrategias para la atracción y retención del talento
- Implementar modelos de liderazgo basados en el desarrollo profesional
- Evaluar el impacto de la gestión del talento en la competitividad empresarial
- Diseñar planes de carrera adaptados a las necesidades organizacionales





### Módulo 8. Desarrollo de Talento en la Era Digital

- Analizar el impacto de la digitalización en la gestión del talento
- Implementar estrategias de capacitación digital para el desarrollo profesional
- Aplicar herramientas tecnológicas para la gestión eficiente del talento
- Evaluar nuevas tendencias en la gestión del capital humano digital

### Módulo 9. Gestión del Entorno Laboral I

- Diseñar estrategias para la prevención de riesgos laborales
- Evaluar el impacto del clima organizacional en la productividad
- Implementar programas de bienestar laboral
- Aplicar metodologías para la mejora del entorno laboral

### Módulo 10. Dirección y Gestión de la Formación en la Empresa

- Diseñar programas de aprendizaje lineados con la estrategia organizacional
- Implementar metodologías innovadoras de aprendizaje empresarial
- Evaluar el impacto de la formación en la productividad y desempeño laboral
- Aplicar estrategias de mejora continua en la formación corporativa





# tech 30 | Salidas profesionales

### Perfil del egresado

Los profesionales egresados de este programa universitario contarán con un gran enfoque estratégico en la gestión del talento humano. Por lo tanto, serán expertos en la identificación, desarrollo y retención de profesionales clave dentro de una organización. Asimismo, su capacidad analítica y liderazgo les permitirá diseñar políticas efectivas de Recursos Humanos, impulsar el crecimiento empresarial y generar entornos laborales innovadores y productivos. Además, estarán preparados para enfrentar los retos del mercado laboral digitalizado y gestionar procesos de cambio organizacional con una visión estratégica y global.

Dominarás la implementación de sistemas de evaluación del desempeño, desarrollando estrategias de retroalimentación continua para mejorar la productividad.

- Optimización de la Cultura Organizacional: Fomentar entornos laborales productivos, colaborativos e inclusivos
- Desarrollo y Retención del Talento: Identificar y potenciar el talento dentro de la organización, asegurando la fidelización del capital humano
- Cumplimiento Normativo en Relaciones Laborales: Conocer la legislación laboral y su aplicación en la gestión del personal
- **Negociación y Resolución de Conflictos:** Mediar y gestionar disputas en el entorno empresarial de manera efectiva





# Salidas profesionales | 31 tech

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

- **1. Director de Recursos Humanos:** Responsable de la planificación y ejecución de estrategias de gestión del talento alineadas con los objetivos organizacionales.
- **2. Gerente de Desarrollo Organizacional:** Encargado de diseñar e implementar políticas para optimizar la cultura corporativa y mejorar el rendimiento laboral.
- **3. Consultor en Gestión del Talento:** Responsable en la atracción, retención y desarrollo de profesionales, asesorando a empresas en la optimización de su capital humano.
- **4. Especialista en Compensaciones y Beneficios:** Dedicado al diseño de políticas salariales y planes de incentivos para mejorar la satisfacción y motivación de los empleados.
- **5. Líder de Transformación Digital en RRHH:** Responsable de la implementación de tecnologías innovadoras en la gestión de talento y la automatización de procesos.
- **6. Jefe de Formación y Desarrollo:** Responsable de diseñar estrategias de capacitación y planes de carrera para potenciar el crecimiento profesional dentro de la organización.
- **7. Analista de Clima Organizacional:** Encargado de evaluar y proponer mejoras en el ambiente laboral para incrementar el compromiso y la productividad del equipo.
- **8. Gerente de Relaciones Laborales:** Dedicado a la resolución de conflictos y negociaciones con sindicatos y colaboradores.
- **9. Consultor en Bienestar Corporativo:** Gestor de estrategias para mejorar el equilibrio entre la vida personal y profesional de los empleados.
- **10. Responsable de Diversidad e Inclusión:** Responsable de promover políticas que fomenten la igualdad de oportunidades y un ambiente laboral inclusivo y equitativo.





# tech 34 | Licencias de software incluidas

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

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

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



### **Talentobe Manager**

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

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

#### Funciones destacadas:

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

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



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







#### 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







#### 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"

## tech 40 | Metodología de estudio

#### 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



## tech 42 | Metodología de estudio

## 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 mentoralumno, 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

### Metodología de estudio | 43 tech

# 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

## tech 44 | Metodología de estudio

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"

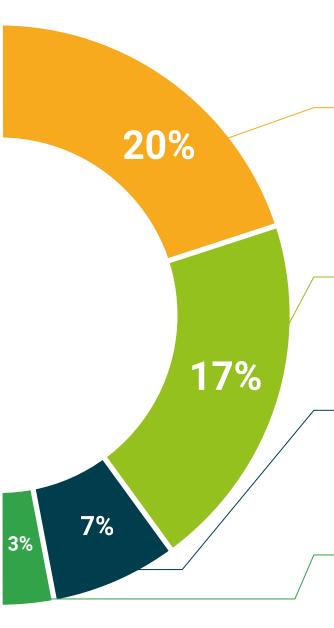




#### **Lecturas complementarias**

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

## Metodología de estudio | 45 tech



#### **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







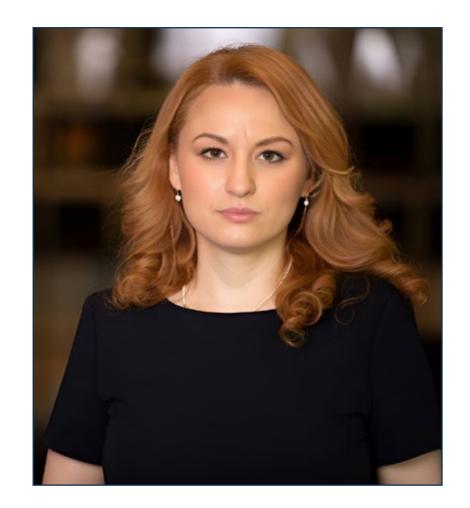
#### **Directora Invitada Internacional**

Gina Cruceru es una auténtica eminencia en el ámbito del liderazgo administrativo y la Gestión de Recursos Humanos. Por más de 15 años ha estado involucrada en proyectos de transformación organizacional en sectores industriales diversos. Además, los profesionales a su cargo han alcanzado altísimos niveles de compromiso empresarial a través de sus funciones productivas.

Desde el inicio de su carrera, esta experta se ha vinculado al dinámico entorno de los productos de consumo de movimiento rápido (Fast Moving Consumer Goods, FMCG), al área energética y a la petrolera. Las experiencias adquiridas en estos campos le han proporcionado avanzadas competencias teórico-prácticas que, a su vez, la han capacitado para ejercer como Directora Adjunta de RR. HH. en el prestigioso Grupo KMG International (Rompetrol). En ese puesto se ha especializado en la búsqueda de mecanismos para la consecución de objetivos y maximizar el rendimiento de los trabajadores.

Específicamente desde la comunidad de Rompetrol, Cruceru ha implementado programas para perfeccionar los procesos de administración de personas. De manera particular, ha desplegado iniciativas relacionadas con la gestión del desempeño de carrera, reclutamiento y selección, formación y desarrollo, relaciones laborales, employer branding y otros. Con casi 6.000 empleados de múltiples nacionalidades a su cargo, ha potenciado estrategias de trabajo que abarcan disímiles disciplinas a las cuales se integran diversos departamentos y actividades técnicas.

Por otro lado, la especialista cuenta con un Máster en Comunicación Empresarial y Recursos
Humanos, otorgado por la Universidad de Bucarest y una licenciatura en Filosofía y Estudios
Europeos. Gracias a sus primeras experiencias profesionales se ha relacionado con multinacionales
como Phillip Morris Rumania. Al mismo tiempo, ha coordinado las plataformas *Together We Grow*People y Fuel People Passions que apuestan por la creación de entornos de trabajo equilibrados,
donde los líderes del futuro puedan desarrollarse con naturalidad.



## Dña. Cruceru, Gina

- Directora de RR. HH. en Rompetrol Grupo KMG International, Bucarest, Rumanía
- Especialista en Recursos Humanos en Phillip Morris Rumania
- Máster en Comunicación Empresarial y Recursos Humanos por la Universidad de Bucarest
- Licenciada en Filosofía y Estudios Europeos por la Universidad de Bucarest







## tech 52 | Titulación

Este programa te permitirá obtener el título propio de **Máster en Administración de Personas** avalado por **TECH Global University**, la mayor Universidad digital del mundo.

**TECH Global University**, es una Universidad Oficial Europea reconocida públicamente por el Gobierno de Andorra (*boletín oficial*). Andorra forma parte del Espacio Europeo de Educación Superior (EEES) desde 2003. El EEES es una iniciativa promovida por la Unión Europea que tiene como objetivo organizar el marco formativo internacional y armonizar los sistemas de educación superior de los países miembros de este espacio. El proyecto promueve unos valores comunes, la implementación de herramientas conjuntas y fortaleciendo sus mecanismos de garantía de calidad para potenciar la colaboración y movilidad entre estudiantes, investigadores y académicos.

Este título propio de **TECH Global University**, es un programa europeo de formación continua y actualización profesional que garantiza la adquisición de las competencias en su área de conocimiento, confiriendo un alto valor curricular al estudiante que supere el programa.

TECH es miembro de **Economics, Business and Enterprise Association (EBEA)**, una entidad de prestigio dedicada a impulsar la excelencia profesional en ciencias empresariales. Esta vinculación fortalece su compromiso con la excelencia académica en el ámbito empresarial.

Aval/Membresía

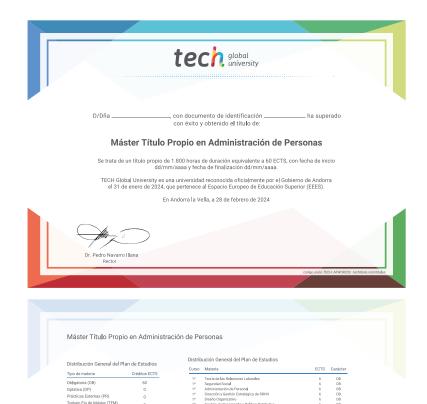


Título: Máster Título Propio en Administración de Personas

Modalidad: online

Duración: 12 meses

Acreditación: 60 ECTS





ión del Talento irrollo de Talento en la Era Digital

Total 60

<sup>\*</sup>Apostilla de La Haya. En caso de que el alumno solicite que su título en papel recabe la Apostilla de La Haya, TECH Global University realizará las gestiones oportunas para su obtención, con un coste adicional.



# Máster Título Propio

Administración de Personas

- » Modalidad: online
- » Duración: 12 meses
- » Titulación: TECH Global University
- » Acreditación: 60 ECTS
- » Horario: a tu ritmo
- » Exámenes: online

