

# Máster Título Propio

## Administración de Personas

M A P



## Máster Título Propio Administración de Personas

- » Modalidad: **online**
- » Duración: **12 meses**
- » Titulación: **TECH Universidad Tecnológica**
- » Acreditación: **60 ECTS**
- » Dedicación: **16h/semana**
- » Horario: **a tu ritmo**
- » Exámenes: **online**

Acceso web: [www.techtitute.com/escuela-de-negocios/master/master-administracion-personas](http://www.techtitute.com/escuela-de-negocios/master/master-administracion-personas)

# Índice

01

Bienvenida

---

*pág. 4*

02

¿Por qué estudiar en TECH?

---

*pág. 6*

03

¿Por qué nuestro programa?

---

*pág. 10*

04

Objetivos

---

*pág. 14*

05

Competencias

---

*pág. 20*

06

Estructura y contenido

---

*pág. 26*

07

Metodología

---

*pág. 40*

08

Perfil de nuestros alumnos

---

*pág. 48*

09

Dirección del Curso

---

*pág. 52*

10

Impacto para tu carrera

---

*pág. 56*

11

Beneficios para tu empresa

---

*pág. 60*

12

Titulación

---

*pág. 64*

# 01

# Bienvenida

Organizaciones de todos los sectores y tamaños son plenamente conscientes de la importancia del capital humano para su éxito. En este sentido, los directivos de Recursos Humanos juegan un papel muy importante, siendo su tarea nutrir a las compañías con los mejores profesionales. Ante ese contexto, TECH cuenta con un completísimo programa que garantiza a los alumnos las competencias más punteras en materia de reclutamiento y gestión de personal. Se trata de un exhaustivo plan de estudios que aborda temas disruptivos de manera 100% online y potencia la asimilación de sus contenidos mediante la innovadora metodología *Relearning*. Además, este itinerario académico dispone de un paquete de *Masterclasses* impartidas por un experto de prestigio internacional que permitirán a los egresados alcanzar una praxis de excelencia.



Máster Título Propio en Administración de Personas  
TECH Universidad Tecnológica



“

*¡No dejes pasar esta oportunidad académica!  
Capacítate en materia de Administración de  
Personas con un Director Docente Internacional  
de máximo prestigio”*

02

# ¿Por qué estudiar en TECH?

TECH es la mayor escuela de negocio 100% online del mundo. Se trata de una Escuela de Negocios de élite, con un modelo de máxima exigencia académica. Un centro de alto rendimiento internacional y de entrenamiento intensivo en habilidades directivas.



“

*TECH es una universidad de vanguardia tecnológica, que pone todos sus recursos al alcance del alumno para ayudarlo a alcanzar el éxito empresarial”*

## En TECH Universidad Tecnológica



### Innovación

La universidad ofrece un modelo de aprendizaje en línea que combina la última tecnología educativa con el máximo rigor pedagógico. Un método único con el mayor reconocimiento internacional que aportará las claves para que el alumno pueda desarrollarse en un mundo en constante cambio, donde la innovación debe ser la apuesta esencial de todo empresario.

“Caso de Éxito Microsoft Europa” por incorporar en los programas un novedoso sistema de multivídeo interactivo.



### Máxima exigencia

El criterio de admisión de TECH no es económico. No se necesita realizar una gran inversión para estudiar en esta universidad. Eso sí, para titularse en TECH, se podrán a prueba los límites de inteligencia y capacidad del alumno. El listón académico de esta institución es muy alto...

**95%**

de los alumnos de TECH finaliza sus estudios con éxito



### Networking

En TECH participan profesionales de todos los países del mundo, de tal manera que el alumno podrá crear una gran red de contactos útil para su futuro.

**+100.000**

directivos capacitados cada año

**+200**

nacionalidades distintas



### Empowerment

El alumno crecerá de la mano de las mejores empresas y de profesionales de gran prestigio e influencia. TECH ha desarrollado alianzas estratégicas y una valiosa red de contactos con los principales actores económicos de los 7 continentes.

**+500**

acuerdos de colaboración con las mejores empresas



### Talento

Este programa es una propuesta única para sacar a la luz el talento del estudiante en el ámbito empresarial. Una oportunidad con la que podrá dar a conocer sus inquietudes y su visión de negocio.

TECH ayuda al alumno a enseñar al mundo su talento al finalizar este programa.



### Contexto Multicultural

Estudiando en TECH el alumno podrá disfrutar de una experiencia única. Estudiará en un contexto multicultural. En un programa con visión global, gracias al cual podrá conocer la forma de trabajar en diferentes lugares del mundo, recopilando la información más novedosa y que mejor se adapta a su idea de negocio.

Los alumnos de TECH provienen de más de 200 nacionalidades.

TECH busca la excelencia y, para ello, cuenta con una serie de características que hacen de esta una universidad única:



### Análisis

---

En TECH se explora el lado crítico del alumno, su capacidad de cuestionarse las cosas, sus competencias en resolución de problemas y sus habilidades interpersonales.



### Excelencia académica

---

En TECH se pone al alcance del alumno la mejor metodología de aprendizaje online. La universidad combina el método *Relearning* (metodología de aprendizaje de posgrado con mejor valoración internacional), junto a los *“case studies”* de Harvard Business School. Tradición y vanguardia en un difícil equilibrio, y en el contexto del más exigente itinerario académico.



### Economía de escala

---

TECH es la universidad online más grande del mundo. Tiene un portfolio de más de 10.000 posgrados universitarios. Y en la nueva economía, **volumen + tecnología = precio disruptivo**. De esta manera, se asegura de que estudiar no resulte tan costoso como en otra universidad.



### Aprende con los mejores

---

El equipo docente de TECH explica en las aulas lo que le ha llevado al éxito en sus empresas, trabajando desde un contexto real, vivo y dinámico. Docentes que se implican al máximo para ofrecer una especialización de calidad que permita al alumno avanzar en su carrera y lograr destacar en el ámbito empresarial.

Profesores de 20 nacionalidades diferentes.



*En TECH tendrás acceso a los estudios de casos de Harvard Business School”*

03

# ¿Por qué nuestro programa?

Realizar el programa de TECH supone multiplicar las posibilidades de alcanzar el éxito profesional en el ámbito de la alta dirección empresarial.

Es todo un reto que implica esfuerzo y dedicación, pero que abre las puertas a un futuro prometedor. El alumno aprenderá de la mano del mejor equipo docente y con la metodología educativa más flexible y novedosa.



“

*Contamos con el más prestigioso cuadro docente y el temario más completo del mercado, lo que nos permite ofrecerte una capacitación de alto nivel académico”*

Este programa aportará multitud de ventajas laborales y personales, entre ellas las siguientes:

01

### **Dar un impulso definitivo a la carrera del alumno**

Estudiando en TECH el alumno podrá tomar las riendas de su futuro y desarrollar todo su potencial. Con la realización de este programa adquirirá las competencias necesarias para lograr un cambio positivo en su carrera en poco tiempo.

*El 70% de los participantes de esta especialización logra un cambio positivo en su carrera en menos de 2 años.*

02

### **Desarrollar una visión estratégica y global de la empresa**

TECH ofrece una profunda visión de dirección general para entender cómo afecta cada decisión a las distintas áreas funcionales de la empresa.

*Nuestra visión global de la empresa mejorará tu visión estratégica.*

03

### **Consolidar al alumno en la alta gestión empresarial**

Estudiar en TECH supone abrir las puertas de hacia panorama profesional de gran envergadura para que el alumno se posicione como directivo de alto nivel, con una amplia visión del entorno internacional.

*Trabajarás más de 100 casos reales de alta dirección.*

04

### **Asumir nuevas responsabilidades**

Durante el programa se muestran las últimas tendencias, avances y estrategias, para que el alumno pueda llevar a cabo su labor profesional en un entorno cambiante.

*El 45% de los alumnos consigue ascender en su puesto de trabajo por promoción interna.*

05

### Acceso a una potente red de contactos

TECH interrelaciona a sus alumnos para maximizar las oportunidades. Estudiantes con las mismas inquietudes y ganas de crecer. Así, se podrán compartir socios, clientes o proveedores.

*Encontrarás una red de contactos imprescindible para tu desarrollo profesional.*

06

### Desarrollar proyectos de empresa de una forma rigurosa

El alumno obtendrá una profunda visión estratégica que le ayudará a desarrollar su propio proyecto, teniendo en cuenta las diferentes áreas de la empresa.

*El 20% de nuestros alumnos desarrolla su propia idea de negocio.*

07

### Mejorar soft skills y habilidades directivas

TECH ayuda al estudiante a aplicar y desarrollar los conocimientos adquiridos y mejorar en sus habilidades interpersonales para ser un líder que marque la diferencia.

*Mejora tus habilidades de comunicación y liderazgo y da un impulso a tu profesión.*

08

### Formar parte de una comunidad exclusiva

El alumno formará parte de una comunidad de directivos de élite, grandes empresas, instituciones de renombre y profesores cualificados procedentes de las universidades más prestigiosas del mundo: la comunidad TECH Universidad Tecnológica.

*Te damos la oportunidad de especializarte con un equipo de profesores de reputación internacional.*

# 04 Objetivos

Los objetivos de este programa se basan en paliar las necesidades de capacitación de los profesionales de los Recursos Humanos en este campo. En este sentido, se ha establecido de forma realista, un programa completo y óptimo para llevar al alumno a la excelencia académica e impulsarlo para que consiga una progresión eficiente en su carrera profesional. Por todo esto, esta capacitación será para el alumno un viaje de crecimiento tanto personal como profesional que le llevará hasta la calidad máxima en su intervención como gestor de personal.



“

*Este programa será de gran utilidad para darte el impulso que necesitas para mejorar a nivel profesional”*

Tus objetivos son los nuestros.

Trabajamos conjuntamente para ayudarte a conseguirlos.

El Máster Título Propio en Administración de Personas capacitará al alumno para:

01

Conocer la evolución de la Administración de Personal, especialmente en el entorno empresarial

04

Conocer el funcionamiento de los procedimientos de contratación y la seguridad social

02

Participar en el entendimiento de la directiva de las organizaciones de la importancia de una administración efectiva del personal

03

Utilizar la metodología, herramientas y recursos materiales adaptados a la selección de personal

05

Saber realizar una gestión estratégica del departamento de Recursos Humanos



06

Determinar la normativa legal aplicable en la formación profesional continua para el empleo

08

Examinar las gestiones del tiempo y de la energía personal con el uso de nuevas tecnologías



09

Identificar las diferentes formas laborales a lo largo de la historia y en distintos modelos político-sociales

07

Conocer los derechos de protección de datos inherentes a los trabajadores

10

Conocer el sistema de fuentes propio del derecho laboral

11

Comprender y saber aplicar el ordenamiento jurídico para la resolución de casos prácticos

14

Conocer el origen, características y clasificación de los actos que integran el procedimiento penal, desde el nacimiento del hecho jurídico, los diferentes estadios del procedimiento, medios de impugnación y los procedimientos especiales

12

Comprender las estrategias para planificar y gestionar los proyectos del departamento de Recursos Humanos



13

Entender el proceso y necesidad de las auditorías en este campo

15

Describir las nuevas políticas de Recursos Humanos en la era digital, a través de escalas de evaluación de desempeño y técnicas de observación

16

Ser capaz de elaborar un plan anual de desempeño en función de la organización dentro del ámbito de las políticas e igualdad laboral

18

Sacar el máximo partido al talento de los trabajadores y preparar a su empresa para el cambio tecnológico



19

Obtener una visión global del talento y del perfil profesional internacional

17

Reconocer los retos del profesional en la transformación digital de los empleados

20

Determinar la normativa legal aplicable en la formación profesional continua para el empleo

05

# Competencias

Después de superar las evaluaciones del Máster Título Propio en Administración de Personas, el profesional habrá adquirido las competencias necesarias para una praxis de calidad y actualizada con base en la metodología didáctica más innovadora.



“

*Una capacitación superior que te dará la oportunidad de adquirir las competencias necesarias para desarrollarte con éxito en este campo”*

01

Manejar distintos programas de capacitación tanto interna como externa

02

Diseñar un plan anual de capacitación en la empresa

03

Gestionar los sistemas de bonificación en los seguros sociales de los empleados

04

Colaborar y ser un activo valioso a la hora de contratar profesionales efectivos y funcionales para las organizaciones

05

Poner en marcha planes pensados para aumentar una gestión efectiva y exitosa del talento



06

Establecer planes de reclutamiento laboral que fomenten el desarrollo y buen funcionamiento de las organizaciones

08

Aplicar las estrategias propias de la gestión del talento

09

Analizar la globalización, derechos humanos y empresas multinacionales

07

Realizar un análisis de los resultados del plan anual de desempeño

10

Establecer relaciones laborales e implementar planes de desarrollo de carreras en procesos de expatriación



11

Realizar recibos de salarios y aplicar los elementos de cotización y bases salariales

14

Reconocer la política sindical para la representación de los trabajadores

12

Diferenciar los tipos de contratación y extinción contractual

13

Manejar las bonificaciones en colectivos determinados con igualdad de oportunidades

15

Intervenir en las relaciones laborales entre el empleador y empleado



16

Aplicar distintas técnicas de evaluación del desempeño y compromiso empresarial en proyectos digitales

18

Aplicar los procedimientos jurídicos que permitan obtener la óptima administración e impartición de justicia por parte de los órganos responsables correspondientes

19

Ahondar en la psicología del trabajo y de las organizaciones

17

Discutir los procesos de transformación digital

20

Aplicar planes para la administración del personal



06

# Estructura y contenido

El temario de este programa ha sido diseñado y creado por un equipo de expertos en la materia para responder, de manera específica, a las necesidades de los profesionales de los Recursos Humanos. Este compendio de contenidos ha sido diseñado con una perspectiva centrada en los aprendizajes aplicados, que permitirán al profesional intervenir con éxito a través de una visión amplia y conectada con el entorno real de la profesión. Así, este temario se convertirá en la principal baza del alumno a la hora de insertarse con éxito dentro de un mercado laboral que cada vez demanda más profesionales especialistas en la materia.



“

*Un completísimo programa docente creado para ofrecerte un aprendizaje eficaz y rápido, compatible con tu vida personal y profesional”*

## Plan de estudios

Los docentes de TECH han diseñado este programa académico que dotará a los profesionales con los Recursos Humanos de las competencias que les permitirán diseñar y poner en marcha planes de gestión del personal eficaces que apuesten por el talento y la inclusión en las organizaciones. Todo esto, además de revalorizar el perfil profesional del alumno, les convertirá en un activo valiosísimo en las empresas, ya que las compañías que sean incapaces de tratar adecuadamente a su personal no alcanzarán sus objetivos.

De esta forma, a través de este itinerario académico, el profesional aprenderá a realizar una gestión efectiva que busque desarrollar, planear y coordinar las estrategias que permiten promover el desempeño eficiente del personal. Esta tarea, pensada especialmente para el área de Gestión y Administración de RR.HH y en la que se profundizará durante el programa, organizará y maximizará el desempeño de los activos humanos de una empresa u organización, con el fin de aumentar su productividad.

Este completísimo compendio de contenidos que le ofrecemos está pensado para ser impartido en formato 100% online. Así, solo necesitará un dispositivo electrónico con conexión a internet y tendrá acceso al banco de información más grande que pueda imaginar.

Además, al ser en formato online, serás el estudiante quien decida cuándo, cómo y dónde estudiar, por lo que no tendrá que renunciar al resto de sus actividades diarias para seguir especializándose.

Este programa se desarrolla a lo largo de 12 meses y se distribuye en 10 módulos:

<b>Módulo 1</b>	Teoría de las relaciones laborales
<b>Módulo 2</b>	Seguridad social
<b>Módulo 3</b>	Administración de personal
<b>Módulo 4</b>	Dirección y gestión estratégica de RR.HH
<b>Módulo 5</b>	Diseño organizativo
<b>Módulo 6</b>	Gestión de desempeño y política retributiva
<b>Módulo 7</b>	Gestión del talento
<b>Módulo 8</b>	Desarrollo de talento en la era digital
<b>Módulo 9</b>	Gestión del entorno laboral I
<b>Módulo 10</b>	Dirección y gestión de la formación en la empresa



### ¿Dónde, cuándo y cómo se imparte?

TECH ofrece la posibilidad de desarrollar este Máster Título Propio en Administración de Persona de manera totalmente online. Durante los 12 meses que dura la especialización, el alumno podrá acceder a todos los contenidos de este programa en cualquier momento, lo que le permitirá autogestionar su tiempo de estudio.

*Una experiencia educativa única, clave y decisiva para impulsar tu desarrollo profesional y dar el salto definitivo.*

**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 vs. 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****2.1. El modelo constitucional de protección social. El sistema de la Seguridad Social**

- 2.1.1. El modelo constitucional de protección social
  - 2.1.1.1. Las medidas de protección de las necesidades sociales
  - 2.1.1.2. La Seguridad Social
  - 2.1.1.3. Las declaraciones de la constitución española de 1978 en materia de protección social

- 2.1.2. El sistema de la Seguridad Social
  - 2.1.2.1. Evolución de la Seguridad Social en España
  - 2.1.2.2. Composición del sistema
  - 2.1.2.3. Acción protectora: prestaciones de la Seguridad Social
- 2.1.3. Régimen económico-financiero de la Seguridad Social
- 2.1.4. Gestión de la Seguridad Social

**2.2. Personas y contingencias protegidas**

- 2.2.1. Campo de aplicación del sistema
- 2.2.2. Campo de aplicación del Régimen General
- 2.2.3. Inscripción de empresarios
- 2.2.4. Afiliación de trabajadores
  - 2.2.4.1. Altas y bajas de los trabajadores
  - 2.2.4.2. Clases de alta
  - 2.2.4.3. El convenio especial como situación asimilada al alta
  - 2.2.4.4. Efectos de las altas, bajas y comunicación de datos de los trabajadores
- 2.2.5. Efectos de los actos indebidos

**2.3. Personas y contingencias protegidas II**

- 2.3.1. Situaciones protegidas
- 2.3.2. El accidente de trabajo y la enfermedad profesional
- 2.3.3. La acción protectora del sistema de la Seguridad Social
- 2.3.4. Requisitos generales del derecho a las prestaciones contributivas
- 2.3.5. Responsabilidad en orden a las prestaciones
- 2.3.6. Automaticidad de las prestaciones

**2.4. Gestión y financiación (parte I)**

- 2.4.1. Gestión de la Seguridad Social
  - 2.4.1.1. Entidades gestoras
- 2.4.2. Los servicios comunes
- 2.4.3. La colaboración en la gestión

**2.5. Gestión y financiación (parte II)**

- 2.5.1. Régimen económico financiero de la Seguridad Social
- 2.5.2. Recursos generales de la Seguridad Social
- 2.5.3. La cotización a la Seguridad Social
  - 2.5.3.1. Bases y tipos de cotización
- 2.5.4. 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
- 2.7.3. Prestaciones no contributivas
  - 2.7.3.1. Invalidez
  - 2.7.3.2. Jubilación
- 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

### 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 (RR.HH)

#### 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 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. *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 RR.HH

#### 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 Business Partners*
- 4.3.2. *Share Services*
- 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. HR Analytics

- 4.5.1. *Big Data* y *Business Intelligence* (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. *Coaching*
- 4.6.3. *Mentoring*
- 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 colaborativos**

- 5.8.1. Diseño en 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 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

**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. Gestión del talento**

**7.1. Gestión del capital humano**

- 7.1.1. Capital intelectual. El activo intangible del conocimiento
- 7.1.2. *Talent acquisition*
- 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

**7.4. Gestión del talento y compromiso**

- 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. *Healthy Environment Organization*

**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

**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. 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 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 externa

**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 clima laboral**

- 9.8.1. Riesgos psicosociales: *Burnout* y *Moobing*
- 9.8.2. Absentismo laboral

**9.9. Marco normativo de protección de datos**

- 9.9.1. Introducción a la protección 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 formación 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: *e-learning*
- 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



*Una experiencia única, clave y decisiva para impulsar tu desarrollo profesional*



07

# 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.



08

# Perfil de nuestros alumnos

Nuestro Máster Título Propio en Administración de Personas es un programa dirigido a profesionales de las Relaciones Laborales y los Recursos Humanos que quieran actualizar sus conocimientos en el área de la gestión de personas y avanzar en su carrera profesional hacia un futuro prometedor en este ámbito.

El compendio de conocimientos que adquirirán tras la realización de esta completa especialización, les habilitará para desarrollarse en este campo con garantías de éxito y les posibilitará posicionarse como expertos en esta área.





“

*Si quieres conseguir una interesante mejora en tu trayectoria profesional mientras sigues trabajando, este es tu programa”*

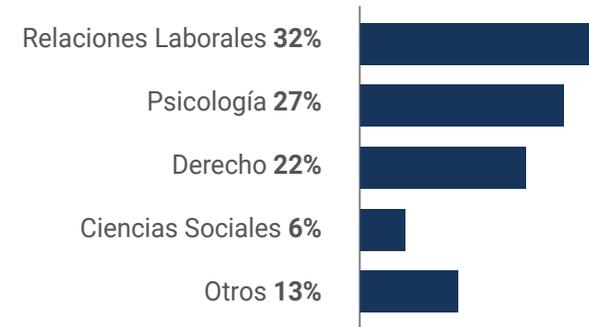
## Edad media

Entre **35** y **45** años

## Años de experiencia



## Formación

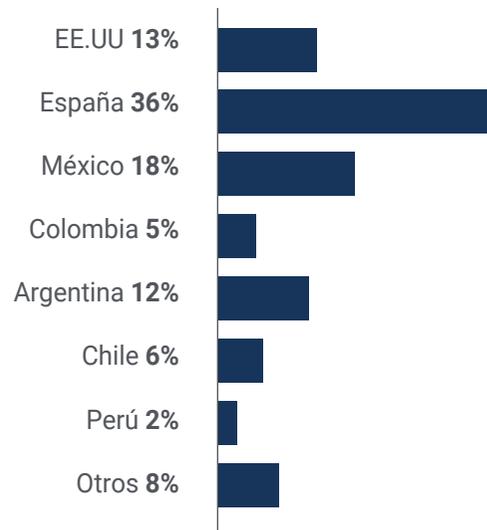


## Perfil académico



## Distribución geográfica

---



## Luis D. González

---

Gerente de RR.HH

*“No es la primera vez que elijo TECH para aumentar mis conocimientos y una vez más he quedado gratamente satisfecho. Tienen lo que un trabajador de hoy en día necesita: flexibilidad horaria, aprendizaje adaptado al ritmo de cada persona y sobre todo contenido de calidad. Este programa es sin duda prueba de ello”*

09

# Dirección del curso

El claustro de este programa de TECH Universidad Tecnológica destaca por su dilatada experiencia en el campo de la gestión de Recursos Humanos. Sus miembros están especializados en la transformación organizacional y en la búsqueda de estrategias para garantizar el compromiso de los empleados con la empresa. Además, estos expertos aplican sus competencias en compañías de élite dentro de diversas industrias, las cuales destacan por sus resultados productivos y la motivación, implicación y capacitación continua de sus trabajadores.



“

*Accederás a tu distinguido claustro docente,  
compuesto por los mejores expertos internacionales  
en gestión y liderazgo de personas”*

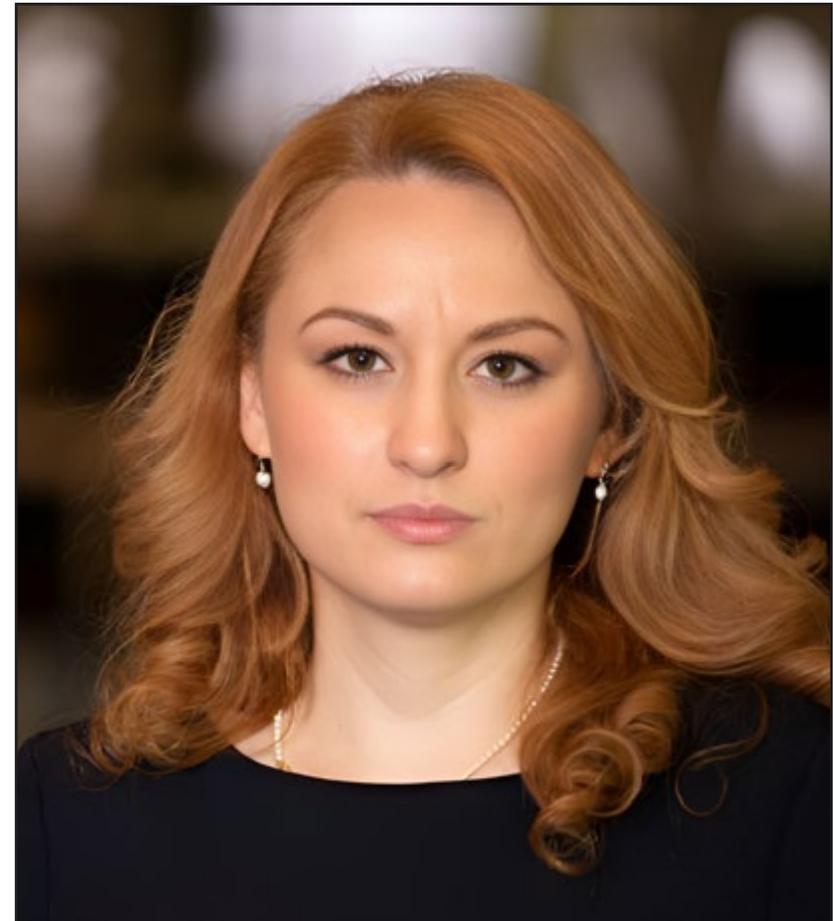
## Directora Invitada Internacional

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** (Rompetro). 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

---

- 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

“

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

10

# Impacto para tu carrera

TECH es consciente de que cursar un programa de estas características supone una gran inversión económica, profesional y por supuesto, personal. El objetivo final de llevar a cabo este gran esfuerzo debe ser el de conseguir crecer profesionalmente, Y hacerlo con eficiencia contrastada. Para ello, le ofrecemos una oportunidad única para seguir actualizando sus conocimientos y mejorando sus habilidades profesionales de la mano de un equipo de expertos con gran experiencia tanto laboral como docente.



“

*Ponemos todas nuestras herramientas a tu alcance para ayudarte a conseguir el éxito profesional”*

## ¿Estás preparado para dar el salto? Una excelente mejora profesional te espera

Este programa intensivo de TECH le preparará para afrontar retos y decisiones en la administración de personas. Su objetivo principal es favorecer su crecimiento personal y profesional y ayudarlo a conseguir el éxito.

Si quiere superarse, conseguir un cambio positivo a nivel profesional y relacionarse con los mejores, este es su sitio.

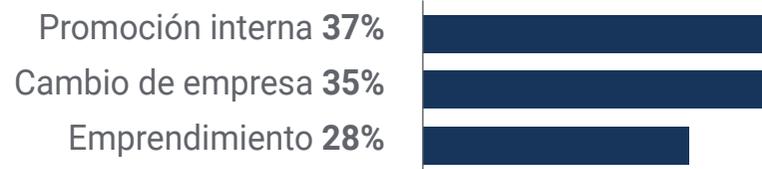
*Gracias a este programa recibirás un elevado número de ofertas laborales con las que podrás iniciar tu crecimiento profesional.*

*No dejes pasar la oportunidad de especializarte en la administración de personas.*

### Momento del cambio



### Tipo de cambio



## Mejora salarial

---

La realización de este programa supone para nuestros alumnos un incremento salarial de más del **25,22%**



11

# Beneficios para tu empresa

El Máster Título Propio en Administración de Personas contribuye a elevar el talento de la organización a su máximo potencial mediante la especialización de líderes de alto nivel. Por ello, participar en este programa académico supondrá una mejora no solo a nivel personal, sino sobre todo, a nivel profesional, aumentando su capacitación y mejorando sus habilidades directivas. Pero, además, supone una oportunidad única para acceder a una red de contactos potente en la que encontrar futuros socios profesionales, clientes o proveedores.





“

*Tendrás la capacitación adecuada para ofrecer a la empresa novedosas estrategias de gestión”*

Desarrollar y retener el talento en las empresas es la mejor inversión a largo plazo.

01

### **Crecimiento del talento y del capital intelectual**

Aportará a la empresa nuevos conceptos, estrategias y perspectivas que puedan provocar cambios relevantes en la organización.

---

02

### **Retención de directivos de alto potencial evitando la fuga de talentos**

Este programa refuerza el vínculo de la empresa con el directivo y abre nuevas vías de crecimiento profesional dentro de la misma.

03

### **Construcción de agentes de cambio**

Será capaz de tomar decisiones en momentos de incertidumbre y crisis, ayudando a la organización a superar los obstáculos.

---

04

### **Incremento de las posibilidades de expansión internacional**

Gracias a este programa, la organización entrará en contacto con los principales mercados de la economía mundial.



05

### **Desarrollo de proyectos propios**

Podrá trabajar en un proyecto real o desarrollar nuevos proyectos.

---

06

### **Aumento de la competitividad**

Este programa dotará a los alumnos de competencias para asumir los nuevos desafíos e impulsar así la organización.

12

# Titulación

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



“

*Supera con éxito este programa y recibe tu titulación universitaria sin necesidad de realizar complicados trámites”*

Este **Máster Título Propio en Administración de Personas** contiene el programa más completo y actualizado del mercado.

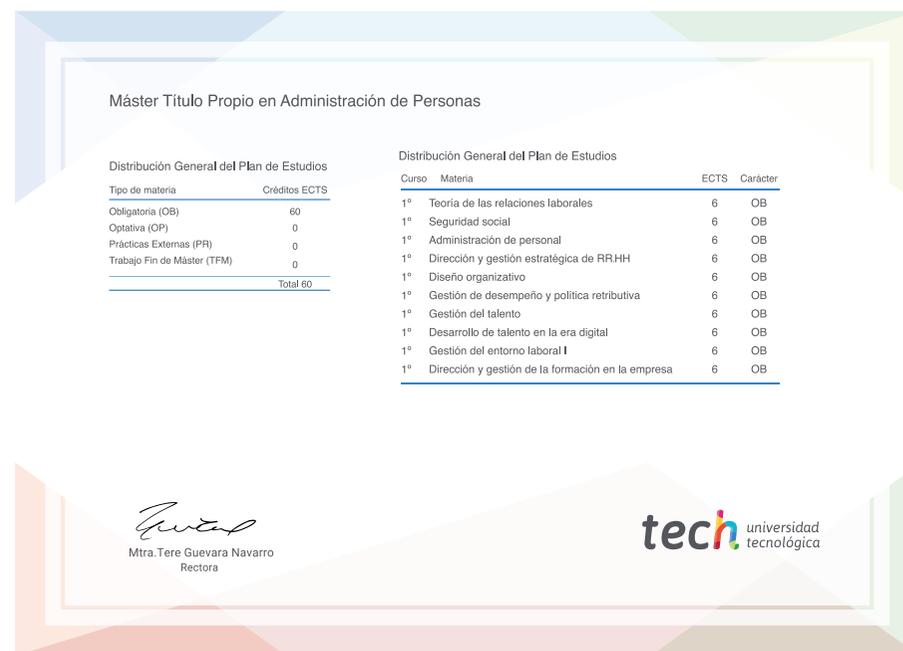
Tras la superación de la evaluación, el alumno recibirá por correo postal\* con acuse de recibo su correspondiente título de **Máster Propio** emitido por **TECH Universidad Tecnológica**.

El título expedido por **TECH Universidad Tecnológica** expresará la calificación que haya obtenido en el Máster Título Propio, y reunirá los requisitos comúnmente exigidos por las bolsas de trabajo, oposiciones y comités evaluadores de carreras profesionales.

Título: **Máster Título Propio en Administración de Personas**

ECTS: **60**

N.º Horas Oficiales: **1.500 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 Título Propio Administración de Personas

- » Modalidad: **online**
- » Duración: **12 meses**
- » Titulación: **TECH Universidad Tecnológica**
- » Acreditación: **60 ECTS**
- » Dedicación: **16h/semana**
- » Horario: **a tu ritmo**
- » Exámenes: **online**

# Máster Título Propio

## Administración de Personas

