

Grado Oficial Universitario Recursos Humanos



tech *universidad
tecnológica*

Grado Oficial Universitario Recursos Humanos

Idioma: **Español**

Modalidad: **100% online**

Duración: **4 años**

Créditos: **240 ECTS**

Acceso web: www.techtitute.com/escuela-de-negocios/grado-universitario/grado-universitario-recursos-humanos

Índice

01

Presentación del programa

pág. 4

02

¿Por qué estudiar en TECH?

pág. 8

03

Plan de estudios

pág. 12

04

Convalidación
de asignaturas

pág. 40

05

Objetivos docentes

pág. 46

06

Prácticas

pág. 56

07

Salidas profesionales

pág. 62

08

Idiomas gratuitos

pág. 68

09

Metodología de estudio

pág. 72

10

Titulación

pág. 82

11

Homologación del título

pág. 86

12

Requisitos de acceso

pág. 90

13

Proceso de admisión

pág. 94

01

Presentación del programa

El campo de Recursos Humanos está experimentando una transformación significativa impulsada por la digitalización y la Inteligencia Artificial. Además, el enfoque en la experiencia del empleado ha cobrado mayor relevancia, con un énfasis en la creación de ambientes laborales inclusivos y flexibles, que respondan a las expectativas de las nuevas generaciones de trabajadores. De hecho, la implementación de plataformas digitales para el aprendizaje continuo y el bienestar mental está ayudando a las empresas a retener talento. En este escenario, TECH un completísimo programa de estudios que abarca las herramientas teóricas y prácticas de este campo. Asimismo, su estudio es posible de manera 100% online, empleando la innovadora metodología *Relearning*.

Este es el momento, te estábamos esperando



“

Con este Grado Oficial 100% online, te equiparás con habilidades como la captación, el desarrollo y la retención del talento, para optimizar el rendimiento organizacional y fomentar un ambiente de trabajo positivo”

En el ámbito de Recursos Humanos, las empresas están adoptando herramientas de análisis de datos y tecnologías de Inteligencia Artificial para optimizar la gestión del talento, mejorar la toma de decisiones y personalizar las estrategias de desarrollo profesional. Además, están priorizando la inclusión y la diversidad, implementando políticas que promuevan ambientes laborales más equitativos y respetuosos.

Así, el Grado Oficial Universitario en Recursos Humanos y Relaciones Laborales preparará a los estudiantes para convertirse en profesionales altamente capacitados en la gestión del talento humano dentro de las organizaciones. De este modo, adquirirán conocimientos fundamentales sobre la administración de equipos, la captación y retención del talento, y la resolución de conflictos laborales. Además, se abordará la gestión del capital humano como un recurso estratégico, que impulsa el desarrollo organizativo y mejora el compromiso y la motivación de los empleados.

Todo ello a través de una educación de alta calidad, alineada con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), como la igualdad de género y la promoción de prácticas inclusivas y equitativas. Esto capacitará a los futuros profesionales en la gestión eficaz del talento, fomentando una cultura organizacional basada en la justicia, la transparencia y el respeto a los derechos humanos.

Por eso, TECH ha desarrollado este título universitario 100% en línea, lo que facilita el aprendizaje asincrónico y ofrece flexibilidad a los estudiantes para gestionar su tiempo de estudio de forma autónoma. De este modo, se puede acceder a los contenidos en cualquier momento y desde cualquier ubicación, sin necesidad de acudir a un centro físico ni seguir un horario fijo.

Adicionalmente, este programa integral utiliza la revolucionaria metodología de aprendizaje *Relearning*, pionera en esta universidad, que se centra en la repetición de conceptos fundamentales para garantizar una comprensión profunda y completa del material. También incluye técnicas avanzadas, como los Casos de Estudio, que fomentan el desarrollo de habilidades teóricas y prácticas al simular situaciones reales.



“

Adquirirás conocimientos sobre la legislación laboral, la resolución de conflictos y la implementación de estrategias de desarrollo profesional, gracias a una amplia biblioteca de innovadores recursos multimedia”

02

¿Por qué estudiar en TECH?

TECH es la mayor Universidad digital del mundo. Con un impresionante catálogo de más de 14.000 programas universitarios, disponibles en 11 idiomas, se posiciona como líder en empleabilidad, con una tasa de inserción laboral del 99%. Además, cuenta con un enorme claustro de más de 6.000 profesores de máximo prestigio internacional.

Está reconocida oficialmente en diversos países como:

- ♦ TECH Universidad (México)
- ♦ TECH Universidad UNIMETA (Colombia)
- ♦ TECH Universidad FUNDEPOS (Costa Rica)
- ♦ TECH Universidad ULAC (Venezuela)
- ♦ TECH Global University (Andorra)

Te damos +

“

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

La mejor universidad online del mundo según FORBES

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

Forbes
Mejor universidad
online del mundo

Plan
de estudios
más completo

Los planes de estudio más completos del panorama universitario

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

El mejor claustro docente top internacional

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

Profesorado
TOP
Internacional

La metodología
más eficaz

Un método de aprendizaje único

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

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 Oficial 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

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 currículum de diseño único y cuenta con oradores invitados de excepción: profesionales con una distinguida trayectoria deportiva que ofrecerán su experiencia en los temas más relevantes.

Líderes en empleabilidad

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



Google Partner Premier

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



La universidad mejor valorada por sus alumnos

La web de valoraciones Trustpilot ha posicionado a TECH como la universidad mejor valorada del mundo por sus alumnos. Este portal de reseñas, el más fiable y prestigioso porque verifica y valida la autenticidad de cada opinión publicada, ha concedido a TECH su calificación más alta, 4,9 sobre 5, atendiendo a más de 1000 reseñas recibidas. Unas cifras que sitúan a TECH como la referencia universitaria absoluta a nivel internacional.



03

Plan de estudios

El Grado Oficial Universitario en Recursos Humanos está estructurado para proporcionar una capacitación completa y progresiva en la gestión del talento humano. En el primer curso, los estudiantes analizarán las bases fundamentales del campo, con asignaturas esenciales como "Sociología del Trabajo", "Relaciones Laborales", "Derecho" y "Economía".

*Un temario
completo y bien
desarrollado*





“

*Un plan de estudios a tu medida,
innovador y multidisciplinar para
que crezcas profesionalmente
como los mejores expertos”*

Asimismo, el segundo año profundizará en aspectos más específicos y avanzados de la gestión de los Recursos Humanos. Además, se introducirán los principios éticos y los Objetivos de Desarrollo Sostenible, impartidos también en inglés para facilitar una comprensión internacional. También se han incluido materias que abordarán la dirección y la gestión de los Recursos Humanos en las empresas, consolidando los conocimientos adquiridos.

Por otro lado, en el tercer año, el enfoque se desplazará hacia asignaturas centradas en la gestión del entorno laboral, las políticas de intermediación laboral, la igualdad y la diversidad en los Recursos Humanos, así como en la gestión del talento, con el objetivo de enfrentar desafíos específicos en la gestión del capital humano y asegurar un entorno laboral inclusivo y eficiente. Finalmente, el cuarto curso se dedicará a la productividad personal, la gestión de proyectos, la analítica en Recursos Humanos, y la comunicación en las organizaciones.

“

Contarás con vídeos in focus, imágenes, resúmenes dinámicos y mucho más material complementario para ampliar cada apartado de manera personalizada”

Dónde, cuándo y cómo se imparte

Este Grado Oficial Universitario se ofrece 100% online, por lo que el alumno podrá cursarlo desde cualquier sitio, haciendo uso de una computadora, una tableta o simplemente mediante su *smartphone*. Además, podrá acceder a los contenidos de manera offline, bastando con descargarse los contenidos de los temas elegidos en el dispositivo y abordarlos sin necesidad de estar conectado a Internet. Una modalidad de estudio autodirigida y asincrónica que pone al estudiante en el centro del proceso académico, gracias a un formato metodológico ideado para que pueda aprovechar al máximo su tiempo y optimizar el aprendizaje.





El programa durará 4 años e incluye Prácticas Externas y el desarrollo de un Trabajo Final de Grado.

Asignatura	Curso	Tipología	ECTS
Fundamentos de administración y dirección de empresas	1º	FB	6
Sociología del trabajo	1º	FB	6
Introducción a la economía	1º	FB	6
Psicología del trabajo y de las organizaciones	1º	FO	6
Teoría de las relaciones laborales	1º	FB	6
Economía laboral y de mercado	1º	FO	6
Introducción al Derecho	1º	FO	6
Derecho del Trabajo	1º	FB	6
Comportamiento organizacional	1º	FB	6
Introducción de contabilidad	1º	FB	6

Asignatura	Curso	Tipología	ECTS
Estrategias y métodos de investigación social	2º	FB	6
Deontología, igualdad y desarrollo sostenible	2º	FB	6
Administración de personal	2º	FO	6
Seguridad Social	2º	FO	6
Gestión de desempeño y política retributiva	2º	FO	6
Dirección y gestión estratégica de RRHH	2º	FB	6
Selección de personas (I): metodologías cuantitativas y cualitativas	2º	FO	6
Selección de personas (II): era digital	2º	FO	6
Dirección y Gestión de la formación en la empresa	2º	FO	6
Derecho laboral colectivo	2º	FO	6

Asignatura	Curso	Tipología	ECTS
Gestión de políticas en intermediación laboral	3º	FO	6
Gestión estratégica de la igualdad y la diversidad en los RRHH	3º	FO	6
Outsourcing, autónomos y relaciones laborales especiales	3º	FO	6
Dirección y gestión internacional de personas	3º	FO	6
Sistemas de información aplicados a recursos humanos	3º	FO	6
Gestión del entorno laboral I	3º	FO	6
Gestión del entorno laboral II	3º	FO	6
Diseño organizativo	3º	FO	6
Gestión del talento	3º	FO	6
Salud laboral, protección y prevención	3º	FO	6

Asignatura	Curso	Tipología	ECTS
Protección social complementaria y acción social en la empresa	4º	FO	6
Productividad personal y gestión de proyectos	4º	FO	6
Gestión del cambio	4º	FO	6
Ética empresarial y RSC	4º	FO	6
Analítica en RRHH	4º	FO	6
Comunicación en las organizaciones	4º	FO	6
Desarrollo de talento en la era digital	4º	FO	6
Prácticas externas	4º	PEX	12
Trabajo Final de Grado	4º	TFG	6

FB = Formación Básica; FO = Formación Obligatoria; PEX = Prácticas Externas; TFG = Trabajo Fin de Grado

Trabajo Final de Grado

El TFG tendrá un enfoque teórico y/o práctico y su finalidad primordial será acreditar los conocimientos adquiridos a través de este programa universitario. Este ejercicio deberá estar orientado a propuestas innovadoras vinculadas a cuestiones de actualidad y relacionados a los contenidos abordados en la titulación. De esa forma, el egresado podrá evidenciar la capacidad adquirida al seleccionar una metodología adecuada, desarrollar el pensamiento crítico y la capacidad de síntesis. Además, todos los TFG se realizarán bajo la supervisión de un tutor académico, encargado de asesorar y planificar las etapas del proyecto investigativo.



Ampliarás tus habilidades metodológicas e investigativas a través del desarrollo de un exhaustivo Trabajo Final de Grado”

Los contenidos académicos de este programa abarcan también los siguientes temas y subtemas:

Asignatura 1

Fundamentos de administración y dirección de empresas

1.1. La empresa y sus elementos

- 1.1.1. El concepto de empresa
- 1.1.2. Funciones y clasificaciones de objetivos e empresariales
- 1.1.3. El empresariado
- 1.1.4. Tipos de empresa

1.2. La empresa como sistema

- 1.2.1. Conceptos del sistema
- 1.2.2. Los modelos
- 1.2.3. Subsistema de la empresa
- 1.2.4. Subsistema de valores

1.3. El entorno de la empresa

- 1.3.1. Entorno y valor
- 1.3.2. Entorno general
- 1.3.3. Entorno específico
- 1.3.4. Herramientas de análisis

1.4. La función directiva

- 1.4.1. Conceptos básicos
- 1.4.2. Que es dirigir
- 1.4.3. La toma de decisiones
- 1.4.4. El liderazgo

1.5. La planificación empresarial

- 1.5.1. Plan empresarial
- 1.5.2. Elementos de la planificación
- 1.5.3. Etapas
- 1.5.4. Herramientas de planificación

1.6. El control empresarial

- 1.6.1. Conceptos, tipos y terminología
- 1.6.2. Control de gestión
- 1.6.3. Control de calidad
- 1.6.4. Cuadro de mando integral

1.7. La organización empresarial

- 1.7.1. Conceptos básicos
- 1.7.2. Estructura organizativa
- 1.7.3. Dimensiones culturales
- 1.7.4. Modelos estructurales

1.8. Dirección de Recursos Humanos

- 1.8.1. Motivación
- 1.8.2. Reclutamiento y selección
- 1.8.3. Formación del personal
- 1.8.4. Evaluación del rendimiento

1.9. Elementos del marketing y finanzas

- 1.9.1. Concepto y etapas
- 1.9.2. Marketing y mercados
- 1.9.3. Marketing estratégico
- 1.9.4. Relación y sinergias

Asignatura 2

Sociología del trabajo

2.1. Concepto de Sociología del Trabajo

- 2.1.1. Introducción, objetivos y concepto de sociología
- 2.1.2. Concepto del trabajo
- 2.1.3. Concepto de sociología del trabajo
- 2.1.4. Campo de acción de la sociología del trabajo

2.2. Estudio de la conducta humana en la sociedad

- 2.2.1. La acción humana, medios y fines
- 2.2.2. La producción y los trabajadores
- 2.2.3. El impacto del crecimiento de la población en el trabajo

2.3. Aspectos económicos. Estudio de la sociología del trabajo

- 2.3.1. Teoría del valor en los economistas clásicos
- 2.3.2. Teoría del valor en Karl Marx
- 2.3.3. Críticas a la Teoría del valor trabajo
- 2.3.4. El Keynesianismo

2.4. Evolución histórica y contexto social del trabajo

- 2.4.1. El trabajo en la antigüedad
- 2.4.2. La revolución industrial
- 2.4.3. El desarrollo de la sociedad industrial y sus efectos laborales
- 2.4.4. De la sociedad industrial a la sociedad postindustrial
- 2.4.5. El trabajo en la sociedad de la información

2.5. Historia de las principales teorías sociológicas del trabajo y de las organizaciones

- 2.5.1. Teorías sociológicas del trabajo
- 2.5.2. Teorías sociológicas contemporáneas del trabajo
- 2.5.3. Taylor y la organización científica del trabajo

2.6. El comportamiento grupal en las organizaciones

- 2.6.1. Análisis del proceso de trabajo
- 2.6.2. Los recursos humanos. Trabajo mecánico y creatividad
- 2.6.3. El orden social en las organizaciones. Cosmos y taxis

2.7. Sociología de las relaciones laborales en la empresa

- 2.7.1. Teorías de la subjetividad
- 2.7.2. Teorías del mercado de trabajo
- 2.7.3. Sociología de las relaciones laborales

2.8. Aspectos centrales en las organizaciones

- 2.8.1. Los distintos roles dentro de la organización
- 2.8.2. Estructuras organizativas

2.9. Paradigma tecnológico y mercado de trabajo

- 2.9.1. El impacto de la innovación
- 2.9.2. La innovación en la empresa moderna
- 2.9.3. La automatización en la producción
- 2.9.4. Gestión de datos e Inteligencia Artificial

2.10. Retos del mercado de trabajo en el S.XXI

- 2.10.1. Los sindicatos en el siglo XXI
- 2.10.2. Manifestaciones y huelgas de trabajadores
- 2.10.3. El futuro del trabajo
- 2.10.4. La inmigración y el mercado de trabajo
- 2.10.5. Emigración, globalización y trabajo

Asignatura 3

Introducción a la economía

3.1. Introducción a la oferta, la demanda, el equilibrio y cambios en el mercado

- 3.1.1. Economía: principios y definiciones
 - 3.1.1.1. Principios a la economía y conceptos
 - 3.1.1.2. Micro y macro economía
 - 3.1.1.3. La escasez de recursos
 - 3.1.1.4. Modelos básicos de la economía
- 3.1.2. El Coste de oportunidad
 - 3.1.2.1. Análisis
 - 3.1.2.2. Valor actual neto
- 3.1.3. El punto de equilibrio
 - 3.1.3.1. Concepto
 - 3.1.3.2. Tipos de coste
 - 3.1.3.3. Cálculo y resultados

3.2. La demanda, la oferta y las preferencias del mercado

- 3.2.1. Mercados y tipos de mercado
 - 3.2.1.1. Concepto de mercado
 - 3.2.1.2. Tipos de mercado
 - 3.2.1.3. Naturaleza de los productos
- 3.2.2. Demanda de mercado
 - 3.2.2.1. Definición y conceptualización
 - 3.2.2.2. Determinantes de la demanda

- 3.2.3. Oferta de mercado
 - 3.2.3.1. Definición y conceptualización
 - 3.2.3.2. Determinantes de la oferta
 - 3.2.3.3. La influencia de la competencia
- 3.2.4. Equilibrio y estática
 - 3.2.4.1. Estática comparativa
 - 3.2.4.2. Funciones de la estática comparativa
 - 3.2.4.3. El equilibrio económico
 - 3.2.4.4. El equilibrio dinámico

3.3. La restricción presupuestaria y el equilibrio del consumidor

- 3.3.1. Restricción presupuestaria y desplazamientos
 - 3.3.1.1. Concepto
 - 3.3.1.2. Pendiente de la recta de balance
 - 3.3.1.3. Movimientos en la recta del balance
- 3.3.2. Elección óptima
 - 3.3.2.1. Concepto
 - 3.3.2.2. Curva de indiferencia
 - 3.3.2.3. Función de utilidad
- 3.3.3. Elección óptima
 - 3.3.3.1. Concepto
 - 3.3.3.2. Curva de indiferencia
 - 3.3.3.3. Función de utilidad

3.4. El excedente del consumidor y del productor. La eficiencia del equilibrio competitivo

- 3.4.1. Excedente del consumidor y productor
 - 3.4.1.1. Ley de rendimientos decrecientes
 - 3.4.1.2. Curva de la oferta y la demanda
 - 3.4.1.3. Utilidad marginal creciente y decreciente
- 3.4.2. La eficiencia del equilibrio competitivo
 - 3.4.2.1. Concepto
 - 3.4.2.2. Las condiciones matemáticas de equilibrio a corto plazo
 - 3.4.2.3. Las condiciones matemáticas de equilibrio competitivo a largo plazo

3.5. Precios máximos y mínimos, el efecto de un impuesto indirecto

- 3.5.1. Precios máximos y mínimos
 - 3.5.1.1. Conceptualización
 - 3.5.1.2. Precio máximo
 - 3.5.1.3. Precio mínimo
- 3.5.2. Efecto de un impuesto indirecto
 - 3.5.2.1. Definición y conceptos más importantes
 - 3.5.2.2. Incidencia legal y económica
 - 3.5.2.3. Análisis de la incidencia económica

3.6. Elasticidad del precio de la demanda y factores determinantes de la elasticidad

- 3.6.1. Elasticidad en el precio de la demanda
 - 3.6.1.1. Conceptos
 - 3.6.1.2. Factores que determinan la elasticidad precio de la demanda
 - 3.6.1.3. Ingreso total y elasticidad
- 3.6.2. Resumen de los tipos de elasticidad
 - 3.6.2.1. Perfectamente o infinitamente elástica
 - 3.6.2.2. Perfectamente o infinitamente inelástica
 - 3.6.2.3. Mayor y menor a 1
 - 3.6.2.4. Igual a 0

3.7. Elasticidad de la demanda cruzada y su cálculo analítico

- 3.7.1. Elasticidad cruzada
 - 3.7.1.1. Contexto
 - 3.7.1.2. Conceptos y definiciones
 - 3.7.1.3. Bienes sustitutos y bienes independientes
- 3.7.2. Cálculo analítico
 - 3.7.2.1. Fórmula
 - 3.7.2.2. Cálculo y ejemplos

3.8. La función de producción y rendimientos

- 3.8.1. La función de producción
 - 3.8.1.1. Supuestos básicos
 - 3.8.1.2. Producción total
 - 3.8.1.3. Producción media
 - 3.8.1.4. Producción marginal

- 3.8.2. Ley de rendimientos decrecientes
 - 3.8.2.1. Concepto
 - 3.8.2.2. Gráfica e interpretaciones
 - 3.8.2.3. Rendimientos a escala

3.9. Los costes a corto plazo y a largo plazo

- 3.9.1. Funciones de costes
 - 3.9.1.1. Definiciones y conceptos
 - 3.9.1.2. Los costes de la empresa
 - 3.9.1.3. Formulación y representaciones
- 3.9.2. Costes a corto plazo
 - 3.9.2.1. Concepto y definiciones
 - 3.9.2.2. Tipos de costes a corto plazo
 - 3.9.2.3. Formulación
- 3.9.3. Costes a largo plazo
 - 3.9.3.1. Concepto y definiciones
 - 3.9.3.2. Tipos de costes a largo plazo
 - 3.9.3.3. Formulación

3.10. Magnitudes básicas de la economía

- 3.10.1. La actividad económica
 - 3.10.1.1. Conceptualización
 - 3.10.1.2. El crecimiento económico
 - 3.10.1.3. Sector público
 - 3.10.1.4. Objetivos generales
- 3.10.2. Índices de precios e indicadores de mercados
 - 3.10.2.1. Conceptualización
 - 3.10.2.2. Índices simples y complejos
 - 3.10.2.3. PIB nominal
 - 3.10.2.4. PIB real

- 3.10.3. Flujo circular de la renta
 - 3.10.3.1. Conceptualización
 - 3.10.3.2. Tipos de flujo: real y monetario
 - 3.10.3.3. Intervención del sector público

3.11. Políticas monetarias

- 3.11.1. El dinero y su circulación
 - 3.11.1.1. Conceptualización y objetivos
 - 3.11.1.2. La demanda de dinero
 - 3.11.1.3. Circulación del dinero
- 3.11.2. Equilibrio en el mercado de dinero y políticas monetarias
 - 3.11.2.1. Equilibrios en el mercado
 - 3.11.2.2. Operaciones en mercado abierto
 - 3.11.2.3. Política monetaria convencional y no convencional

3.12. Estructuras y tipos de mercado

- 3.12.1. Estructuras de mercado
 - 3.12.1.1. Concepto de mercado
 - 3.12.1.2. Competencia perfecta e imperfecta
 - 3.12.1.3. Monopolio
 - 3.12.1.4. Oligopolio y duopolio
 - 3.12.1.5. Monopsonio
 - 3.12.1.6. Oligopsonio

3.13. Mercados no competitivos

- 3.13.1. Competencia mercado monopolístico
 - 3.13.1.1. Concepto de monopolio
 - 3.13.1.2. Coste social del monopolio
 - 3.13.1.3. Discriminación de precios

- 3.13.2. Competencia mercado oligopolio
 - 3.13.2.1. Concepto de oligopolio
 - 3.13.2.2. Diferentes tipos de oligopolios

3.14. Modelo de la oferta y demanda agregada

- 3.14.1. La demanda agregada
 - 3.14.1.1. Concepto
 - 3.14.1.2. Bases de cálculo
 - 3.14.1.3. Curva de la demanda agregada
- 3.14.2. El multiplicador keynesiano
 - 3.14.2.1. Concepto
 - 3.14.2.2. Efectos provocados por el multiplicador
 - 3.14.2.3. Bases de cálculo
- 3.14.3. La oferta agregada
 - 3.14.3.1. Concepto
 - 3.14.3.2. Factores
 - 3.14.3.3. Variaciones

3.15. Relaciones económicas internacionales

- 3.15.1. Comercio internacional
 - 3.15.1.1. Conceptos básicos
 - 3.15.1.2. Tipo de cambio y relación real de intercambio
 - 3.15.1.3. Instrumentos de política comercial
- 3.15.2. Balanza de pagos y teorías del tipo de cambio
 - 3.15.2.1. La balanza de pagos
 - 3.15.2.2. Teorías del tipo de cambio

Asignatura 4

Psicología del trabajo y de las organizaciones

4.1. Aproximación a la Psicología del Trabajo y de las Organizaciones

- 4.1.1. Definición y conceptualización histórica
- 4.1.2. Aplicación de la psicología del trabajo y las organizaciones
- 4.1.3. Cuadros psicológicos en el entorno laboral

4.2. Estructura de las Organizaciones

- 4.2.1. Estructura en la organización: el organigrama
- 4.2.2. Estructura de grupo: clases de grupos empresariales
- 4.2.3. Proceso e intercambio de información en la organización

4.3. Clima organizacional

- 4.3.1. Concepto de clima organizacional
- 4.3.2. La importancia de establecer una cultura organizacional en la empresa y su impacto en el trabajador
- 4.3.3. Evaluación del clima organizacional

4.4. El contexto positivo y creativo en las organizaciones

- 4.4.1. Introducción al contexto positivo
- 4.4.2. Manejo de contextos turbulentos y dispensadores
- 4.4.3. Acciones de mediación
- 4.4.4. Cambio organizacional

4.5. Psicología social del conflicto y la negociación

- 4.5.1. Conflicto social (el grupo humano y sus componentes cognitivos en grupo)
- 4.5.2. El grupo humano: procesos colectivos
- 4.5.3. Estimulación del conflicto

4.6. Fundamentos psicosociales del comportamiento humano

- 4.6.1. Fundamentos psicológicos del comportamiento humano
- 4.6.2. Valores
- 4.6.3. Percepción
- 4.6.4. Aprendizaje
- 4.6.5. Compromiso

4.7. Orientación laboral

- 4.7.1. Contextualización de la orientación en el mundo laboral
- 4.7.2. La orientación laboral en el aprendizaje laboral a lo largo de la vida: skills
- 4.7.3. La transformación digital en la orientación laboral
- 4.7.4. Organizaciones internacionales en la Orientación Vocacional y Profesional

4.8. El liderazgo, cambio, innovación y desarrollo

- 4.8.1. Introducción y definición del liderazgo
- 4.8.2. Tipologías del liderazgo
- 4.8.3. Competencias del liderazgo centradas en el cambio y la innovación

4.9. Personalidad, actitudes y valores en el entorno laboral

- 4.9.1. Conceptualización de la personalidad
- 4.9.2. Teorías de la personalidad
- 4.9.3. Relación entre actitudes y personalidad
- 4.9.4. Personalidad y entorno laboral

4.10. Motivación y satisfacción laboral

- 4.10.1. Motivación: tipos (extrínseca e intrínseca)
- 4.10.2. Motivación y personalidad
- 4.10.3. Satisfacción y satisfacción laboral

Asignatura 5**Teoría de las relaciones laborales****5.1. Historia de las Relaciones Laborales**

- 5.1.1. Marco conceptual y definición. (conceptos básicos de empleo, trabajo)
- 5.1.2. Evolución histórica de las relaciones laborales
- 5.1.3. La sociedad del conocimiento en el S.XXI

5.2. Evolución de las formas de trabajo

- 5.2.1. Las relaciones laborales y los mercados de trabajo
- 5.2.2. La teoría de la segmentación del mercado de trabajo y sus prácticas

5.3. Socialismo – Comunismo en las relaciones laborales

- 5.3.1. Marco conceptual del socialismo y del comunismo
- 5.3.2. Breve descripción histórica

- 5.3.3. Las relaciones laborales bajo el marco político comunista
- 5.3.4. Las relaciones laborales bajo el marco político del socialismo

5.4. Liberalismo- Capitalismo en las relaciones laborales

- 5.4.1. Concepto de liberalismo versus capitalismo
- 5.4.2. El capitalismo a lo largo de la historia de la economía
- 5.4.3. Las relaciones laborales bajo el prisma del capitalismo económico

5.5. Derecho sindical

- 5.5.1. El sindicalismo
- 5.5.2. Fundamentos del Derecho Sindical
- 5.5.3. El papel de la negociación colectiva

5.6. Representación de los trabajadores

- 5.6.1. Concepto
- 5.6.2. Marco regulador
- 5.6.3. Negociación

5.7. La intervención estatal en las relaciones laborales

- 5.7.1. Marco histórico
- 5.7.2. La intervención pública en la configuración de las relaciones laborales individuales
- 5.7.3. Contratos laborales, jornadas laborales, salario y prestaciones

5.8. Institucionalismo y Pluralismo

- 5.8.1. Conceptualización y encuadre dentro de las teorías del estado
- 5.8.2. El institucionalismo
- 5.8.3. El pluralismo

5.9. Corporativismo

- 5.9.1. Conceptualización
- 5.9.2. Tipos de corporativismo en el panorama internacional

5.10. Las políticas sociales en el ámbito internacional

- 5.10.1. Políticas sociales (convergencias y divergencias)
- 5.10.2. Modelos de intervención
- 5.10.3. El estado de Bienestar

Asignatura 6**Economía laboral y de mercado****6.1. Introducción al mercado de trabajo**

- 6.1.1. Definición del mercado de trabajo
- 6.1.2. Funcionamiento del mercado de trabajo
- 6.1.3. Los sistemas económicos y la economía del mercado
- 6.1.4. Distribución de la población

6.2. La ley de Demanda y Oferta Laboral

- 6.2.1. Los sistemas económicos y la economía de mercado
- 6.2.2. El funcionamiento del mercado: la demanda y la oferta
- 6.2.3. Elasticidad y desplazamiento de las curvas de oferta y demanda
- 6.2.4. El equilibrio del mercado

6.3. La economía como ciencia

- 6.3.1. El concepto de escasez y el uso de bienes
- 6.3.2. La actividad económica
- 6.3.3. Los factores productivos
- 6.3.4. La población como condicionante de la actividad económica

6.4. Los mercados de trabajo

- 6.4.1. Distribución de la población
- 6.4.2. Situación de colectivos desfavorecidos
- 6.4.3. Perspectivas del mercado laboral en Latinoamérica

6.5. Los sindicatos

- 6.5.1. La libertad sindical
- 6.5.2. Funcionamiento del sindicato
- 6.5.3. Régimen jurídico sindical

6.6. La representación sindical en la empresa

- 6.6.1. La representación sindical en la empresa
- 6.6.2. Las asociaciones de sindicatos
- 6.6.3. La huelga

6.7. Negociación colectiva

- 6.7.1. El papel de la negociación colectiva
- 6.7.2. Los convenios colectivos
- 6.7.3. Los convenios sectoriales
- 6.7.4. Comisiones encargadas de la negociación en la organización

6.8. Políticas gubernamentales

- 6.8.1. Políticas para la creación de empleos
- 6.8.2. Políticas sociales de apoyo al desempleado
- 6.8.3. Ejemplos internacionales

6.9. Orientación Vocacional

- 6.9.1. Introducción a la Orientación Vocacional
- 6.9.2. La orientación vocacional como un detonador de empleo
- 6.9.3. Tendencia regional en la demanda de puestos de trabajo

6.10. La responsabilidad social en el otorgamiento de puestos laborales

- 6.10.1. Responsabilidad social
- 6.10.2. Grupos sociales expuestos a discriminación
- 6.10.3. Políticas y programas incluyentes en la organización

Asignatura 7

Introducción al Derecho

7.1. La teoría general del derecho

- 7.1.1. El sentido de la definición del "derecho"
- 7.1.2. El derecho como un sistema de normas: sus características
- 7.1.3. Aspectos diferenciales entre el derecho positivo, derecho natural y derecho real
 - 7.1.3.1. Derecho Positivo
 - 7.1.3.2. Derecho Natural
 - 7.1.3.3. Derecho Real

7.2. Las distintas ramas del Derecho

- 7.2.1. Introducción
- 7.2.2. Derecho público
 - 7.2.2.1. Las disciplinas del derecho público
- 7.2.3. Derecho privado
 - 7.2.3.1. Las disciplinas del derecho privado

7.3. La teoría de la norma jurídica

- 7.3.1. Naturaleza de la norma jurídica: Clasificación de las normas
- 7.3.2. Criterios de ordenación de la norma
- 7.3.3. La norma jurídica en tiempo y espacio

7.4. Teoría del sistema jurídico

- 7.4.1. Las acepciones del sistema jurídico
- 7.4.2. Los sistemas jurídicos del Civil Law y del Common Law
- 7.4.3. La unidad del ordenamiento jurídico: principio de unidad y principio de jerarquía

7.5. Conceptos jurídicos fundamentales

- 7.5.1. Persona física y persona jurídica
- 7.5.2. Negocio jurídico: clases

7.6. Las fuentes del derecho

- 7.6.1. Concepto de fuentes del derecho
- 7.6.2. La Ley
- 7.6.3. El reglamento
- 7.6.4. La Costumbre
- 7.6.5. Los principios generales del Derecho
- 7.6.6. Jurisprudencia
- 7.6.7. La doctrina

7.7. Vigencia de las normas jurídicas

- 7.7.1. Vigencia de las normas en el espacio
- 7.7.2. Vigencia de las normas en el tiempo: anulación y derogación
- 7.7.3. Principio de irretroactividad

7.8. Relaciones jurídicas y sujeto de derecho

- 7.8.1. Concepto de relación jurídica
- 7.8.2. Elementos de la relación jurídica
- 7.8.3. Tipos de relación jurídica
- 7.8.4. La persona como sujeto de derecho: capacidad jurídica y capacidad de obrar

7.9. Los Derechos subjetivos y los deberes jurídicos

- 7.9.1. Noción derecho subjetivo
- 7.9.2. Concepto de obligación jurídicas
- 7.9.3. Clasificación de las obligaciones jurídicas

7.10. Principales funciones del Derecho

- 7.10.1. Concepto funciones del derecho
- 7.10.2. La universalidad
- 7.10.3. Tipos de funciones del derecho
 - 7.10.3.1. Funciones directas
 - 7.10.3.2. Funciones indirectas
 - 7.10.3.3. La función general del derecho

Asignatura 8

Derecho del Trabajo

8.1. Las fuentes del Derecho del Trabajo

- 8.1.1. Las fuentes normativas del ordenamiento laboral. Introducción
- 8.1.2. Las fuentes internacionales
 - 8.1.2.1. La función normativa de la Organización Internacional del Trabajo
 - 8.1.2.2. La función normativa de la Unión Europea. El Derecho Comunitario
 - 8.1.2.3. El Derecho internacional paccionado. Los convenios bilaterales y multilaterales

- 8.1.3. Las fuentes internas
 - 8.1.3.1. La Constitución Española
 - 8.1.3.2. Las leyes y las normas con rango de ley
 - 8.1.3.3. Los reglamentos
 - 8.1.3.4. Los convenios colectivos
 - 8.1.3.5. Los usos y costumbres locales y profesionales
 - 8.1.3.6. Los principios del derecho-trabaj
 - 8.1.3.7. La doctrina emanada de los órganos judiciales

8.2. El trabajador

- 8.2.1. Introducción
- 8.2.2. Las características propias de la relación laboral
 - 8.2.2.1. Carácter personalísimo
 - 8.2.2.2. Voluntariedad
 - 8.2.2.3. Dependencia
 - 8.2.2.4. Ajenidad
 - 8.2.2.5. Retribución
- 8.2.3. Las relaciones laborales de naturaleza especial
 - 8.2.3.1. El personal de alta dirección no incluido en el artículo 1.3 c) del Estatuto de los Trabajadores
 - 8.2.3.2. El servicio del hogar familiar
 - 8.2.3.3. Los penados en instituciones penitenciarias
 - 8.2.3.4. Los deportistas profesionales
 - 8.2.3.5. Los artistas en espectáculos públicos
 - 8.2.3.6. Las personas que intervengan en operaciones mercantiles por cuenta de uno o más empresarios sin asumir el riesgo y ventura de aquellas: los representantes de comercio

- 8.2.3.7. Las personas con discapacidad que trabajen en los centros especiales de empleo
- 8.2.3.8. Los estibadores portuarios
- 8.2.3.9. La residencia para la formación de especialistas en Ciencias de la Salud
- 8.2.3.10. Los letrados que prestan servicios en despachos de abogados, individuales o colectivos
- 8.2.4. Los trabajos excluidos
 - 8.2.4.1. Los funcionarios públicos y el personal estatutario al servicio de la Administración
 - 8.2.4.2. Las prestaciones personales obligatorias
 - 8.2.4.3. Los consejeros de las empresas societarias
 - 8.2.4.4. Los trabajos amistosos, benévolo o de buena vecindad
 - 8.2.4.5. Los trabajos familiares
 - 8.2.4.6. La intermediación mercantil con asunción del riesgo
 - 8.2.4.7. El servicio de transporte
 - 8.2.4.8. Los trabajos realizados por cuenta propia

8.3. El empleador y la empresa

- 8.3.1. El empresario. Concepto y naturaleza jurídica
- 8.3.2. La subrogación empresarial
- 8.3.3. Los grupos de empresas
- 8.3.4. La descentralización productiva. Contratas y subcontratas de obras y servicios
 - 8.3.4.1. Los diferentes supuestos de responsabilidad en materia salarial y de Seguridad Social

- 8.3.4.2. La externalización productiva y la seguridad y salud en el entorno laboral
- 8.3.4.3. Deberes de información, consulta y participación en el contexto de una contrata de obras o servicios
- 8.3.5. La cesión ilegal de trabajadores
 - 8.3.5.1. Concepto y descripción del fenómeno
 - 8.3.5.2. Consecuencias de la cesión ilegal
- 8.3.6. Las empresas de trabajo temporal
 - 8.3.6.1. El compromiso civil o mercantil entre la empresa de trabajo temporal y la empresa usuaria. El contrato de puesta a disposición
 - 8.3.6.2. La relación laboral entre la empresa de trabajo temporal y el empleado cedido. El contrato de trabajo
 - 8.3.6.3. La especial situación del trabajador en el seno de la empresa usuaria

8.4. El contrato de trabajo

- 8.4.1. El contrato de trabajo. Concepto y características básicas
- 8.4.2. Formalidades del contrato de trabajo
 - 8.4.2.1. Consentimiento, objeto y causa
 - 8.4.2.2. Capacidad para contratar
 - 8.4.2.3. La forma del contrato
 - 8.4.2.4. La validez del contrato. La nulidad total y parcial del vínculo laboral
 - 8.4.2.5. La simulación del contrato de trabajo
- 8.4.3. El período de prueba

- 8.4.4. Principales modalidades contractuales
 - 8.4.4.1. Contratos indefinidos
 - 8.4.4.2. Contratos de duración determinada
 - 8.4.4.3. Contratos formativos
 - 8.4.4.4. Otras modalidades contractuales

8.5. Derechos y deberes laborales básicos

- 8.5.1. Derechos y deberes básicos del trabajador
 - 8.5.1.1. Derechos
 - 8.5.1.2. Deberes
- 8.5.2. Derechos y deberes básicos del empresario
 - 8.5.2.1. El poder de dirección
 - 8.5.2.2. El poder disciplinario

8.6. La prevención de riesgos laborales

- 8.6.1. Introducción
- 8.6.2. La garantía a la tutela frente a los riesgos profesionales. Los principios de la acción preventiva
- 8.6.3. El plan de prevención. La evaluación de los riesgos y la planificación de la actividad tuteladora
- 8.6.4. Los equipos de trabajo y los medios de protección
- 8.6.5. La información, consulta y participación de los trabajadores
- 8.6.6. La formación de los trabajadores
- 8.6.7. Las medidas de emergencia
- 8.6.8. El riesgo grave e inminente
- 8.6.9. El deber de vigilancia de la salud
- 8.6.10. Las responsabilidades de naturaleza documental
- 8.6.11. La coordinación de las actividades empresariales

- 8.6.12. La singular atención dispensada a ciertos colectivos
 - 8.6.12.1. Los trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos
 - 8.6.12.2. La maternidad
 - 8.6.12.3. Los menores
 - 8.6.12.4. Los trabajadores con relaciones laborales temporales o puestos a disposición por una empresa de trabajo temporal
- 8.6.13. Las responsabilidades de la mano de obra en relación con la prevención de los riesgos profesionales

8.7. El salario

- 8.7.1. El salario
 - 8.7.1.1. Concepto y caracteres
 - 8.7.1.2. Forma de pago: en dinero o en especie
 - 8.7.1.3. La estructura salarial
 - 8.7.1.4. Liquidación y pago del salario
 - 8.7.1.5. La compensación y absorción de salarios
 - 8.7.1.6. Las garantías del salario
 - 8.7.1.7. Las gratificaciones extraordinarias
- 8.7.2. Las percepciones extrasalariales
- 8.7.3. El principio de igualdad y no discriminación por razón de sexo en el devengo y abono de la retribución
- 8.7.4. El derecho a la promoción económica

8.8. El tiempo de trabajo

- 8.8.1. La jornada de trabajo
 - 8.8.1.1. La jornada ordinaria de trabajo
 - 8.8.1.2. Las horas extraordinarias
 - 8.8.1.3. Las jornadas especiales de trabajo
 - 8.8.1.4. Las reducciones de jornada previstas en el Estatuto de los Trabajadores
- 8.8.2. El trabajo nocturno y a turnos
 - 8.8.2.1. El trabajo nocturno
 - 8.8.2.2. El trabajo a turnos
- 8.8.3. Las fiestas laborales, los permisos y las vacaciones anuales
 - 8.8.3.1. Las fiestas laborales
 - 8.8.3.2. Los permisos
 - 8.8.3.3. Las vacaciones anuales
- 8.8.4. El calendario laboral

8.9. Novación del contrato de trabajo

- 8.9.1. La movilidad funcional
- 8.9.2. La movilidad geográfica
 - 8.9.2.1. La movilidad geográfica a instancias del empresario
 - 8.9.2.2. La movilidad geográfica a instancias del trabajador
- 8.9.3. La modificación sustancial de las condiciones de trabajo
 - 8.9.3.1. Primer requisito: concurrencia de una causa justificativa
 - 8.9.3.2. Segundo requisito: materia objeto de modificación
 - 8.9.3.3. Tercer requisito: procedimiento a seguir
- 8.9.4. La modificación de las condiciones establecidas en un convenio colectivo estatutario

8.10. La suspensión y la extinción del contrato de trabajo

- 8.10.1. La suspensión del contrato de trabajo
 - 8.10.1.1. Maternidad, paternidad, adopción, acogimiento y riesgo durante el embarazo
 - 8.10.1.2. Las excedencias
 - 8.10.1.3. La suspensión del contrato de trabajo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción
 - 8.10.1.4. La suspensión del contrato por fuerza mayor
- 8.10.2. La extinción del contrato de trabajo
 - 8.10.2.1. La extinción por voluntad unilateral del trabajador
 - 8.10.2.2. La extinción por voluntad unilateral del empleador: el despido

Asignatura 9

Comportamiento organizacional

9.1. Cultura organizacional

9.2. Estructura de la organización

9.3. Dirección de la organización

9.4. Comportamiento y cambios organizativos

9.5. Poder y política

9.6. Organización del Departamento de RRHH

9.7. Las personas en las organizaciones

9.8. Gestión del conocimiento

Asignatura 10

Introducción de contabilidad

10.1. Contabilidad y sistemas de información contable

- 10.1.1. El entorno económico y la información
- 10.1.2. Conceptos básicos de contabilidad
- 10.1.3. Usuarios y división de la contabilidad
- 10.1.4. Plan general contable (PGC)

10.2. Estructura patrimonial de la empresa

- 10.2.1. Conceptos del patrimonio empresarial
- 10.2.2. Activo, pasivo y patrimonio neto
- 10.2.3. Balance de situación
- 10.2.4. El fondo de comercio

10.3. Aproximación al método contable

- 10.3.1. Conceptos básicos
- 10.3.2. Representación de cuentas
- 10.3.3. Leyes contables
- 10.3.4. Registro de cuentas y Libro Mayor

10.4. El método contable

- 10.4.1. Conceptos básicos y clasificación
- 10.4.2. Contabilización de operaciones
- 10.4.3. El libro de diario
- 10.4.4. Sumas y Saldos

10.5. Aplicaciones de las TIC

- 10.5.1. Estado actual
- 10.5.2. Herramientas básicas y obligatorias
- 10.5.3. Aplicaciones

10.6. Existencias

- 10.6.1. Conceptos, tipos y terminología
- 10.6.2. Precios de adquisición y costes de producción
- 10.6.3. Valoración de existencias
- 10.6.4. Funcionamiento de cuentas

10.7. Resultado Contable

- 10.7.1. Conceptos básicos
- 10.7.2. Gastos e ingresos
- 10.7.3. Contabilidad de gastos e ingresos
- 10.7.4. Periodificación contable

10.8. Contabilización de transacciones básicas de la empresa

- 10.8.1. Efectos comerciales
- 10.8.2. Clientes de dudoso cobro
- 10.8.3. Nóminas y amortizaciones

10.9. El ciclo contable

- 10.9.1. Concepto y etapas
- 10.9.2. Fase de apertura y desarrollo
- 10.9.3. Fase final

10.10. Casos prácticos del PGC

- 10.10.1. Contextualización
- 10.10.2. Sociedades
- 10.10.3. Obligaciones
- 10.10.4. Legalización de libros

Asignatura 11**Estrategias y métodos de investigación social****11.1. Nociones básicas sobre investigación: la ciencia y el método científico**

- 11.1.1. Definición del método científico
- 11.1.2. Método analítico
- 11.1.3. Método sintético
- 11.1.4. Método inductivo
- 11.1.5. El pensamiento cartesiano
- 11.1.6. Las reglas del método cartesiano
- 11.1.7. La duda metódica
- 11.1.8. El primer principio cartesiano
- 11.1.9. Los procedimientos de inducción según J. Mill Stuart

11.2. El proceso general de la investigación: enfoque cuantitativo y cualitativo

- 11.2.1. Presupuestos epistemológicos
- 11.2.2. Aproximación a la realidad y al objeto de estudio
- 11.2.3. Relación sujeto-objeto
- 11.2.4. Objetividad
- 11.2.5. Procesos metodológicos
- 11.2.6. La integración de métodos

11.3. Paradigmas de investigación y métodos derivados de ellos

- 11.3.1. ¿Cómo surgen las ideas de investigación?
- 11.3.2. ¿Qué investigar en educación?
- 11.3.3. Planteamiento del problema de investigación
- 11.3.4. Antecedentes, justificación y objetivos de la investigación

- 11.3.5. Fundamentación teórica
- 11.3.6. Hipótesis, variables y definición de conceptos operativos
- 11.3.7. Selección del diseño de investigación
- 11.3.8. El muestreo en estudios cuantitativos y cualitativos

11.4. Proceso y etapas de la investigación cuantitativa

- 11.4.1. Fase 1: fase conceptual
- 11.4.2. Fase 2: fase de planificación y diseño
- 11.4.3. Fase 3: fase empírica
- 11.4.4. Fase 4: fase analítica
- 11.4.5. Fase 5: fase de difusión

11.5. Tipos de investigación cuantitativa

- 11.5.1. Investigación histórica
- 11.5.2. Investigación correlacional
- 11.5.3. Estudio de caso
- 11.5.4. Investigación Ex Post Facto sobre hechos cumplidos
- 11.5.5. Investigación cuasi-experimental
- 11.5.6. Investigación experimental

11.6. Proceso y etapas de la investigación cualitativa

- 11.6.1. Fase 1: fase preparatoria
- 11.6.2. Fase 2: fase de campo
- 11.6.3. Fase 3: fase analítica
- 11.6.4. Fase 4: fase informativa

11.7. Tipos de investigación cualitativa

- 11.7.1. La etnografía
- 11.7.2. La teoría fundamentada
- 11.7.3. La fenomenología
- 11.7.4. El método biográfico y la historia de vida
- 11.7.5. El estudio de casos

- 11.7.6. El análisis de contenido
- 11.7.7. El examen del discurso
- 11.7.8. La investigación de acción participativa

11.8. Técnicas e instrumentos para la recogida de datos cuantitativos

- 11.8.1. La entrevista estructurada
- 11.8.2. El cuestionario estructurado
- 11.8.3. Observación sistemática
- 11.8.4. Escalas de actitud
- 11.8.5. Estadísticas
- 11.8.6. Fuentes secundarias de información

11.9. Técnicas e instrumentos para la recogida de datos cualitativos

- 11.9.1. Entrevista no estructurada
- 11.9.2. Entrevista en profundidad
- 11.9.3. Grupos focales
- 11.9.4. Observación simple, no regulada y participativa
- 11.9.5. Historias de vida
- 11.9.6. Diarios
- 11.9.7. Análisis de contenidos
- 11.9.8. El método etnográfico

11.10. Control de calidad de los datos

- 11.10.1. Requisitos de un instrumento de medición
- 11.10.2. Procesamiento y análisis de datos cuantitativos
 - 11.10.2.1. Validación de datos cuantitativos
 - 11.10.2.2. Estadística para el análisis de datos
 - 11.10.2.3. Estadística descriptiva
 - 11.10.2.4. Estadística inferencial

- 11.10.3. Procesamiento y análisis de datos cualitativos
 - 11.10.3.1. Reducción y categorización
 - 11.10.3.2. Clarificar, sintetizar y comparar
 - 11.10.3.3. Programas para el análisis cualitativo de datos textuales

Asignatura 12

Deontología, igualdad y desarrollo sostenible

12.1. Principios de ética general

- 12.1.1. Ética
 - 12.1.1.1. Naturaleza de la ética
 - 12.1.1.2. El bien humano
 - 12.1.1.3. El sujeto moral
 - 12.1.1.4. La ley moral
 - 12.1.1.5. La conciencia moral
 - 12.1.1.6. Las comunidades de amistad
 - 12.1.1.7. Cuestiones de bioética
 - 12.1.1.8. El trabajo humano
 - 12.1.1.9. La sociedad política

12.2. Ética y deontología profesional

- 12.2.1. Introducción
 - 12.2.1.1. Ética personal y ética social
 - 12.2.1.2. Criterios objetivos en los problemas especiales de la ética
- 12.2.2. Trabajo: dimensión personal y social
 - 12.2.2.1. El trabajo profesional
 - 12.2.2.2. Trabajo y justicia
 - 12.2.2.3. Ética empresarial
 - 12.2.2.4. Mercado técnica y globalización

12.3. Conceptos y funciones de la deontología profesional

- 12.3.1. La enseñanza de la Filosofía en el mundo globalizado
 - 12.3.1.1. Introducción: el desafío para la Filosofía
 - 12.3.1.2. De la subjetivación a la socialización
 - 12.3.1.3. Educación y comunidad
 - 12.3.1.4. Educación para la democracia
 - 12.3.1.5. Educación y el reconocimiento del otro
 - 12.3.1.6. Educación y multiculturalismo
 - 12.3.1.7. Educación para la ciudadanía
 - 12.3.1.8. Educar en valores éticos

12.4. Igualdad: concepto y aplicación

- 12.4.1. Políticas para la igualdad
 - 12.4.1.1. El movimiento de las mujeres en la lucha por la igualdad
 - 12.4.1.2. Conferencias de las Naciones Unidas sobre las mujeres
 - 12.4.1.3. Políticas para la igualdad en la actualidad
 - 12.4.1.4. El estado de bienestar frente a la posición y condición de mujeres y hombres

12.5. Estado y responsabilidad social: el marco constitucional

- 12.5.1. Impulso político de la Responsabilidad Corporativa (RSC) en España
 - 12.5.1.1. Legislación estatal
 - 12.5.1.2. Consejo de expertos y mesa de diálogo social
 - 12.5.1.3. CNMV
 - 12.5.1.4. Administración autonómica y local

- 12.5.2. Relaciones empresa – ONG
 - 12.5.2.1. El tercer sector, las ONG y otras asociaciones
 - 12.5.2.2. Comunicación, diálogo y nivel de compromiso
 - 12.5.2.3. Contextualización de la relación y creación de valor

12.6. Desarrollo sostenible

- 12.6.1. Teorías sobre el Desarrollo Sostenible
 - 12.6.1.1. Introducción
 - 12.6.1.2. Actores del desarrollo
 - 12.6.1.3. Problemas de la Educación para el Desarrollo Sostenible
 - 12.6.1.4. La ONU y su trabajo para el desarrollo
 - 12.6.1.5. Programa 21: Agenda 21 de las Naciones Unidas
 - 12.6.1.6. PNUD
 - 12.6.1.7. Otras teorías para apoyar el Desarrollo Sostenible
 - 12.6.1.8. Teorías alternativas al Desarrollo Sostenible

12.7. Nuevos medios y estrategias de desarrollo: empresas, ciudades, comunidades

- 12.7.1. El desarrollo
 - 12.7.1.1. Introducción
 - 12.7.1.2. ¿Qué se entiende por desarrollo?
 - 12.7.1.3. Teorías sociológicas para el desarrollo
 - 12.7.1.4. Actores implicados en el desarrollo
 - 12.7.1.5. Países pobres o empobrecidos
 - 12.7.1.6. Desarrollo económico, social y sostenible
 - 12.7.1.7. PNUD
 - 12.7.1.8. Bibliografía

12.8. Territorio, ciudad y medio ambiente

- 12.8.1. Ciudades y Comunidades Sostenibles
 - 12.8.1.1. Contexto
 - 12.8.1.2. Objetivos y metas
 - 12.8.1.3. Relación con los programas ONU Habitat, ICLEI

12.9. Arte y cultura para el desarrollo social

- 12.9.1. Tendencias culturales actuales
 - 12.9.1.1. Cambios en los escenarios de cultura
 - 12.9.1.2. Cultura y globalización: conflicto y diálogo
 - 12.9.1.3. Democratización de la cultura

12.10. Fuentes y técnicas de análisis para la investigación social

- 12.10.1. La investigación social
 - 12.10.1.1. Importancia de la investigación en las Ciencias Sociales
 - 12.10.1.2. Recursos y fuentes
 - 12.10.1.3. Tendencias de investigación

Asignatura 13

Administración de personal

13.1. Introducción a la administración de personal

- 13.1.1. Los recursos humanos en la empresa
- 13.1.2. Gestión de la administración de personal en los Recursos Humanos (RRHH)

13.2. Modalidades de contratación

- 13.2.1. El contrato de trabajo
- 13.2.2. Tipos de contratación
- 13.2.3. Tipos de extinción del contrato

13.3. El recibo de salarios (I)

- 13.3.1. El salario
- 13.3.2. Tipos de retribución: Percepciones salariales
- 13.3.3. Tipos de retribución : percepciones extra salariales

13.4. El recibo de salarios (II): cálculo

- 13.4.1. Estructura de la nómina
- 13.4.2. Bases de cotización
- 13.4.3. Cálculo de la nómina

13.5. El recibo de salarios (III): deducciones

- 13.5.1. Deducciones de la cuota: bonificaciones, reducciones y exoneraciones
- 13.5.2. Documentos de cotización

13.6. Jornada laboral, vacaciones y permisos

- 13.6.1. Jornada laboral
- 13.6.2. Tipos de permisos y gestión de vacaciones
- 13.6.3. Modificaciones sustanciales de la jornada de trabajo

13.7. Obligaciones tributarias

- 13.7.1. El sistema tributario
- 13.7.2. Obligaciones tributarias del IRPF
- 13.7.3. Obligaciones Tributarias del impuesto de sociedades, IVA e IAE

13.8. Herramientas y programas informáticos en la confección del recibo de salarios

- 13.8.1. Informatización en la confección de nóminas
- 13.8.2. Gestor de nóminas

13.9. Trámites con la Administración

- 13.9.1. Gestión de la incapacidad temporal
- 13.9.2. Gestión de la incapacidad permanente
- 13.9.3. Gestión de la incapacidad por muerte
- 13.9.4. Gestión de la incapacidad por jubilación
- 13.9.5. Prestaciones por desempleo

13.10. Igualdad de oportunidades en la administración de personal

- 13.10.1. Bonificaciones especiales en la contratación de víctimas de violencia de género
- 13.10.2. Bonificaciones especiales en la contratación de jóvenes

Asignatura 14**Seguridad Social****14.1. El modelo constitucional de protección social. El Sistema de la Seguridad Social**

- 14.1.1. El modelo constitucional de protección social
 - 14.1.1.1. Las medidas de protección de las necesidades sociales
 - 14.1.1.2. La Seguridad Social
 - 14.1.1.3. Las declaraciones de la Constitución española de 1978 en materia de protección social

- 14.1.2. El Sistema de la Seguridad Social
 - 14.1.2.1. Evolución de la Seguridad Social en España
 - 14.1.2.2. Composición del Sistema
 - 14.1.2.3. Acción protectora: prestaciones de la Seguridad Social
- 14.1.3. Régimen económico financiero de la Seguridad Social
- 14.1.4. Gestión de la Seguridad Social

14.2. Personas y contingencias protegidas

- 14.2.1. Campo de aplicación del Sistema
- 14.2.2. Campo de aplicación del Régimen General
 - 14.2.3. Inscripción de empresarios
 - 14.2.4. Afiliación de trabajadores
 - 14.2.4.1. Altas y bajas de los trabajadores
 - 14.2.4.2. Clases de alta
 - 14.2.4.3. El convenio especial como situación asimilada al alta
 - 14.2.4.4. Efectos de las altas, bajas y comunicación de datos de los trabajadores
- 14.2.5. Efectos de los actos indebidos

14.3. Personas y contingencias protegidas II

- 14.3.1. Situaciones protegidas
- 14.3.2. El accidente de trabajo y la enfermedad profesional
- 14.3.3. La acción protectora del Sistema de la Seguridad Social
- 14.3.4. Requisitos generales del derecho a las prestaciones contributivas
- 14.3.5. Responsabilidad en orden a las prestaciones
- 14.3.6. Automaticidad de las prestaciones

14.4. Gestión y financiación (parte I)

- 14.4.1. Gestión de la Seguridad Social
 - 14.4.1.1. Entidades Gestora
- 14.4.2. Los Servicios Comunes
- 14.4.3. La Colaboración en la gestión

14.5. Gestión y financiación II

- 14.5.1. Régimen económico financiero de la Seguridad Social
- 14.5.2. Recursos generales de la Seguridad Social
- 14.5.3. La cotización a la Seguridad Social
 - 14.5.3.1. Bases y tipos de cotización
- 14.5.4. Recaudación

14.6. Prestaciones Económicas: Subsidios y Pensiones

- 14.6.1. Introducción
- 14.6.2. Incapacidad temporal
- 14.6.3. Maternidad
- 14.6.4. Paternidad
- 14.6.5. Riesgo durante el embarazo y durante la lactancia
- 14.6.6. Cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave
- 14.6.7. Desempleo

14.7. Prestaciones Económicas: Subsidios y Pensiones II

- 14.7.1. Introducción
- 14.7.2. Prestaciones contributivas
 - 14.7.2.1. Incapacidad permanente
 - 14.7.2.2. Jubilación
 - 14.7.2.3. Muerte y supervivencia
- 14.7.3. Prestaciones no contributivas
 - 14.7.3.1. Invalidez
 - 14.7.3.2. Jubilación
- 14.7.4. Prestaciones familiares

14.8. El Sistema de Salud. La cartera de Servicios y los Medicamentos

- 14.8.1. El Sistema de Salud y la Seguridad Social
- 14.8.2. Evolución en la protección del derecho a la salud
- 14.8.3. El Sistema Nacional de Salud
- 14.8.4. Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Salud
- 14.8.5. Competencias del Estado y de las Comunidades Autónomas en materia de Sanidad
- 14.8.6. Los medicamentos y la prestación farmacéutica
- 14.8.7. Asegurados y beneficiarios del derecho a la asistencia sanitaria
- 14.8.8. Gestión de la prestación

14.9. El Sistema de Asistencia Social

- 14.9.1. Delimitación del concepto. Asistencia Social
- 14.9.2. La Asistencia Social interna de la Seguridad Social
- 14.9.3. La Asistencia Social externa al Sistema de la Seguridad Social
- 14.9.4. Servicios Sociales
- 14.9.5. El Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencias

14.10. Planes y Fondos de Pensiones. Mutualidades de Previsión Social

- 14.10.1. Introducción
- 14.10.2. Las mejoras voluntarias
- 14.10.3. Las Mutualidades de Previsión Social. Los planes y Fondos de Pensiones

Asignatura 15

Gestión de desempeño y política retributiva

15.1. Introducción a la gestión del desempeño y la dirección por objetivos

- 15.1.1. La repercusión de la era digital en el desempeño profesional
- 15.1.2. Transformación digital en las empresas
- 15.1.3. Nuevas políticas de Recursos Humanos en la era digital
- 15.1.4. Los nuevos entornos laborales
- 15.1.5. Evaluación del desempeño: qué es y para qué sirve
- 15.1.6. Modelos de evaluación del desempeño

15.2. El ciclo de la gestión del desempeño

- 15.2.1. Los nuevos entornos laborales
- 15.2.2. Fases del ciclo de la gestión del desempeño
- 15.2.3. Modelos en los sistemas de trabajo

15.3. Planificación del desempeño

- 15.3.1. Diseño inicial de la evaluación de desempeño: análisis de la empresa
- 15.3.2. Fijación de objetivos individuales y grupales
- 15.3.3. Métricas de desempeño
- 15.3.4. Sistemas de evaluación por competencias

15.4. Seguimiento del desempeño

- 15.4.1. Gestión del mapa de talento empresarial
- 15.4.2. Mecanismos de seguimiento del plan de acción individual y grupal: técnicas de observación, coaching y retroalimentación
- 15.4.3. Planes de reconocimiento

15.5. Evaluación del desempeño

- 15.5.1. Puntos clave en la evaluación del desempeño: objetivos, competencias y proyecto/equipo
- 15.5.2. Definición de escalas de evaluación y parámetros de excelencia
- 15.5.3. La aplicación de la evaluación

15.6. Gestión del bajo rendimiento

- 15.6.1. Técnicas de observación
- 15.6.2. Metodologías de motivación de incentivos y coaching
- 15.6.3. Plan de recuperación

15.7. Política de retribución

- 15.7.1. Regulación del trabajo y la retribución
- 15.7.2. Establecimiento del sistema General de compensaciones
- 15.7.3. Retribuciones variables
- 15.7.4. Sistemas de control

15.8. Aspectos jurídico-laborales de la retribución

- 15.8.1. Encuadre jurídico
- 15.8.2. Aplicación

15.9. Planificación anual de los planes de desempeño

- 15.9.1. Diseño y elaboración de un plan anual de desempeño
- 15.9.2. Análisis de resultados

15.10. Aspectos de retribución adicionales

- 15.10.1. Planes de pensiones
- 15.10.2. Otras situaciones especiales

Asignatura 16

Dirección y gestión estratégica de RRHH

16.1. Evolución de los RRHH. Una visión integrada

16.2. Pensamiento estratégico y sistema

16.3. Planificación y gestión de proyectos del departamento de RRHH

16.4. Diseño organizativo estratégico

16.5. Diseño de puestos de trabajo, reclutamiento y selección

16.6. Liderazgo estratégico

16.7. Auditoría y control de la función de RRHH

Asignatura 17

Selección de personas (I): metodologías cuantitativas y cualitativas

17.1. Introducción a la selección de personal

- 17.1.1. La selección de personal
- 17.1.2. Etapas de la selección de personal

17.2. El reclutamiento: técnicas

- 17.2.1. Fuentes internas de reclutamiento
- 17.2.2. Fuentes externas de reclutamiento
- 17.2.3. Reclutamiento digital: eRecruitment

17.3. Pruebas cuantitativas de selección de personal

- 17.3.1. La psicometría
- 17.3.2. Pruebas psicométricas
- 17.3.3. Pruebas de habilidades o conocimientos

17.4. Test psicológicos en el entorno laboral

- 17.4.1. Test de inteligencia
- 17.4.2. Test de personalidad
- 17.4.3. Test de competencias específicas

17.5. Pruebas cualitativas de selección de personal

- 17.5.1. Role play
- 17.5.2. Assessment center
- 17.5.3. Dinámicas grupales

17.6. Evaluación de la eficacia y eficiencia en los procesos de selección

- 17.6.1. Métodos de valoración cuantitativa de los procesos de selección
- 17.6.2. Métodos de valoración cualitativa de los procesos de selección

17.7. On boarding

- 17.7.1. Protocolos de bienvenida
- 17.7.2. Inducción
- 17.7.3. Estrategia de apego a la cultura organizacional
- 17.7.4. Entrevista de ajuste

17.8. Incorporación de la igualdad de oportunidades en los procesos de selección cuantitativos y cualitativos

- 17.8.1. La igualdad de oportunidades en las organizaciones
- 17.8.2. Protocolos de incorporación de la igualdad de oportunidades en los procesos de selección y promoción

17.9. Procesos de promoción interna

- 17.9.1. Plan de vida y carrera
- 17.9.2. Cartas de reemplazo
- 17.9.3. Procesos de promoción

17.10. Employer branding

- 17.10.1. La marca empleadora y su importancia
- 17.10.2. Herramientas online de branding corporativo (website, redes sociales, blogs)
- 17.10.3. Herramientas offline de branding corporativo: ferias de empleo, impacto en medios de comunicación

Asignatura 18

Selección de personas (II): era digital

18.1. Las competencias laborales en la era digital

- 18.1.1. Concepto de competencia
- 18.1.2. Las competencias y las profesiones del futuro en la cuarta revolución industrial
- 18.1.3. Marcos nacionales e internacionales de competencias profesionales

18.2. Introducción al entorno 2.0 y la selección

- 18.2.1. Ventajas del entorno 2.0 en el reclutamiento y selección
- 18.2.2. Principales medios para realizar procesos de selección online

18.3. Análisis de competencias profesionales en el entorno empresarial

- 18.3.1. Identificación de necesidades competenciales en los puestos de trabajo
- 18.3.2. Elaboración del diccionario de competencias

18.4. Selección de personal por competencias profesionales

- 18.4.1. Entrevista de selección por competencias
- 18.4.2. Metodología STAR
- 18.4.3. Assessment center
- 18.4.4. Evaluación del proceso de selección por competencias

18.5. eRecruitment, Nethunting y employer branding

- 18.5.1. Reputación social y branding employer
- 18.5.2. Social Media recruiting
- 18.5.3. Inbound recruitment
- 18.5.4. Mobile recruitment
- 18.5.5. Los nuevos profesionales del e-Recruitment: los Nethunters

18.6. Procesos de selección por competencias en entornos digitales

- 18.6.1. Análisis de Big Data en la identificación de competencias profesionales
- 18.6.2. Algorítmica en la selección de personas (portales de empleo 2.0)
- 18.6.3. Pruebas de gamificación
- 18.6.4. Networking y marca personal

18.7. Headhunting y la captación del talento humano digital

- 18.7.1. Headhunting
- 18.7.2. Mapping de puestos
- 18.7.3. Gestión del talento online
- 18.7.4. Recruitment internacional

18.8. Intranet como herramienta de comunicación y selección

- 18.8.1. Intranet: funcionamiento, conceptos y definiciones
- 18.8.2. Funcionamiento de una intranet
- 18.8.3. Tipos de intranet
- 18.8.4. Implementación de intranet en procesos de HR

18.9. Desarrollo de competencias digitales

- 18.9.1. Detección de competencias digitales transversales
- 18.9.2. Formación en competencias digitales en el entorno empresarial

18.10. Cultura digital y derechos digitales inherentes a los trabajadores

- 18.10.1. La sociedad 3.0
- 18.10.2. Ciberseguridad y protección de datos personales

Asignatura 19

Dirección y gestión de la formación en la empresa

19.1. La formación en la empresa

- 19.1.1. Concepto, objetivos y actores de la capacitación
- 19.1.2. La capacitación como elemento de la estrategia empresarial

19.2. Planificación de la formación

- 19.2.1. Elemento de la planificación de la capacitación
- 19.2.2. Gestión presupuestal

19.3. Diagnóstico de necesidades formativas

- 19.3.1. Detección de necesidades competenciales en la organización
- 19.3.2. Técnicas de recogida de datos
- 19.3.3. Análisis y valoración

19.4. Métodos formativos

- 19.4.1. Formación en el puesto de trabajo
- 19.4.2. Formación fuera del puesto de trabajo
- 19.4.3. Formación en entornos digitales: elearning
- 19.4.4. Formación Blended

19.5. Diseño y programación de acciones formativas

- 19.5.1. Concepto de diseño y programación de acciones formativas
- 19.5.2. Definición del objetivo y contenidos de las acciones formativas
- 19.5.3. Metodología de enseñanza en las acciones formativas

19.6. La formación dual y el contrato de formación y aprendizaje

- 19.6.1. Concepto de diseño y programación de acciones formativas
- 19.6.2. Aspectos laborales del contexto de la formación dual
- 19.6.3. Aspectos formativos del contexto de la formación dual
- 19.6.4. Perspectivas y evolución de la formación dual

19.7. Sistemas de bonificación en la formación programada de las empresas

- 19.7.1. Concepto y cálculo del crédito formativo empresarial
- 19.7.2. Procedimientos de notificación: inicio, seguimiento y finalización de la formación
- 19.7.3. Justificación económica de la formación

19.8. Cofinanciación de la formación programada

- 19.8.1. Concepto de la cofinanciación y coste salarial de los trabajadores

19.9. Inspecciones y auditoría de la formación en la empresa

- 19.9.1. Tipos de inspecciones en la formación demanda en la empresa
- 19.9.2. Seguimientos en tiempo real y ex post formativos
- 19.9.3. Recomendaciones

19.10. Conciliación de los planes formativos en la empresa

- 19.10.1. Planteamiento general
- 19.10.2. Causas de no conformidad
- 19.10.3. Escritos de alegaciones

Asignatura 20

Derecho laboral colectivo

20.1. Autonomía colectiva y sistema de relaciones laborales

- 20.1.1. Autonomía colectiva: concepto y elementos estructurales
- 20.1.2. La estructura tridimensional de la autonomía colectiva y su reflejo: libertad sindical Y derecho a huelga
- 20.1.3. El derecho a la negociación colectiva

20.2. La libertad sindical

- 20.2.1. La configuración constitucional de la libertad sindical
- 20.2.2. Titularidad del derecho de libertad sindical
- 20.2.3. Contenido del derecho de libertad sindical
- 20.2.4. Tutela de la libertad sindical: jurisdiccional, constitucional, administrativa y penal

20.3. Régimen jurídico del sindicato

- 20.3.1. Constitución y adquisición de la personalidad jurídica
- 20.3.2. Funcionamiento interno del sindicato y régimen económico
- 20.3.3. La responsabilidad del sindicato

20.4. Asociacionismo empresarial

- 20.4.1. La estructura patronal y sindical
- 20.4.2. Representación sindical: sindicatos más representativos
- 20.4.3. Estructura de representación patronal, criterios e determinación atribuciones

20.5. La representación y acción colectiva de los trabajadores en la empresa

- 20.5.1. El doble canal de representación en la empresa
- 20.5.2. La representación unitaria: delgados de personal y comités de empresa
- 20.5.3. Las elecciones sindicales
- 20.5.4. El derecho de reunión en las empresas: asambleas de trabajadores

20.6. La negociación colectiva

- 20.6.1. El reconocimiento constitucional y legal del derecho a la negociación colectiva
- 20.6.2. Convenios y acuerdos colectivos el trabajo: clasificación y tipología
- 20.6.3. Estructura de la negociación colectiva y concurrencia de convenios

20.7. La dinámica de la negociación colectiva de eficacia general: elaboración, vigencia y aplicación del convenio

- 20.7.1. Sujetos negociadores: capacidad y legitimación
- 20.7.2. Proceso de negociación: el deber de negociar
- 20.7.3. Requisitos formales y control de legalidad: la impugnación del convenio
- 20.7.4. Aplicación e interpretación del convenio: cuestiones básicas
- 20.7.5. La vigencia del convenio
- 20.7.6. La adhesión y extensión del convenio

20.8. El conflicto colectivo

- 20.8.1. Concepto y clases de conflicto colectivo
- 20.8.2. La regulación constitucional del conflicto colectivo
- 20.8.3. Las medidas de conflicto colectivo por parte de los trabajadores y empresarios

20.9. La huelga

- 20.9.1. El reconocimiento constitucional de derecho de huelga: titularidad y contenido
- 20.9.2. El ejercicio del derecho de huelga: cuestiones formales. El comité de Huelga
- 20.9.3. Tipos de huelga: huelgas ilegales y huelgas abusivas
- 20.9.4. Los efectos de la huelga

20.10. Las medidas de solución de los conflictos colectivos

- 20.10.1. Heterocomposición y autocomposición de los conflictos colectivos en el ordenamiento español: tipología, tramitación y efectos
- 20.10.2. Los medios extrajudiciales de solución de conflictos
- 20.10.3. Acuerdo estatal de solución extrajudicial de conflictos (ASACV)

Asignatura 21

Gestión de políticas en intermediación laboral

21.1. La intermediación laboral en la cartera común de los Servicios del Sistema nacional de empleo

- 21.1.1. La intermediación laboral
- 21.1.2. El nuevo papel de los servicios público de empleo
- 21.1.3. Discriminación en el acceso al empleo

21.2. La intermediación laboral

- 21.2.1. Conceptualización de la intermediación: principios básicos
- 21.2.2. Intermediación laboral y orientación profesional
- 21.2.3. La intermediación laboral dentro de las políticas activas de empleo en los Servicios Públicos
- 21.2.4. Agentes colaboradores en la Externalización de la intermediación: agencias de colocación y empresas de trabajo temporal

21.3. Prospección laboral (I)

- 21.3.1. Datos estadísticos sobre el tejido empresarial
- 21.3.2. Fuentes de información sobre el mercado laboral
- 21.3.3. Indicadores del mercado de trabajo actual
- 21.3.4. Yacimientos de empleo

21.4. Prospección laboral (II)

- 21.4.1. Diagnóstico y análisis del mercado laboral
- 21.4.2. La prospección y sus fases: acercamiento a la empresa y plan de captación
- 21.4.3. Fidelizar y evaluar la relación con las empresas
- 21.4.4. Gestión de la demanda de empleo y acompañamiento a la empresa

21.5. Las actividades de reclutamiento

- 21.5.1. Conceptualización del reclutamiento.: tipologías
- 21.5.2. Procedimientos de reclutamiento en la era digital: eRecruitment
- 21.5.3. El reclutamiento en las entidades colaboradoras de colocación

21.6. Itinerarios personalizados de orientación e inserción laboral

- 21.6.1. Aspectos básicos y elementos que lo incluyen
- 21.6.2. Elaboración de los itinerarios personalizados de orientación e inserción laboral
- 21.6.3. Consideraciones especiales en colectivos con dificultades de inserción laboral

21.7. El régimen sancionador en materia de intermediación

- 21.7.1. Las carencias sancionadoras del reclutamiento de mano de obra irregular. La orientación y la colocación
- 21.7.2. El régimen sancionador en materia de formación

21.8. Cesión ilegal de trabajadores: marco normativo

- 21.8.1. Las sucesivas reformas del concepto y la actual identificación de la cesión ilegal
- 21.8.1. Cesiones ilegales inter empresariales
- 21.8.2. Consecuencias de la cesión ilícita

21.9. La colaboración público – privada en la intermediación laboral

- 21.9.1. Modelos europeos de colaboración público- privada
- 21.9.2. El Acuerdo Marco de colaboración público-privada tras la reforma laboral
- 21.9.3. La convergencia de obligaciones formativas con los servicios públicos de empleo

21.10. Retos de las políticas de intermediación laboral en la era digital

- 21.10.1. La intermediación laboral en agencias de colocación telemáticas
- 21.10.2. La movilidad laboral y la globalización en las políticas de empleo
- 21.10.3. La prospección laboral en la era digital

Asignatura 22

Gestión estratégica de la igualdad y la diversidad en los RRHH

22.1. Programas y políticas de empleo gubernamentales

- 22.1.1. Conocimiento de las políticas de empleo gubernamentales vigentes
- 22.1.2. Programas de subsidio al empleo
- 22.1.3. El gobierno como otorgante de empleo

22.2. Políticas de pobreza y exclusión social

- 22.2.1. Conceptualización de la pobreza en términos socioeconómicos:
- 22.2.2. Contextualización jurídica y social
- 22.2.3. La pobreza y la inclusión social en las políticas de empleo

22.3. Grupos sociales y las dificultades en el empleo

- 22.3.1. Identificación de los grupos sociales
- 22.3.2. Prácticas laborales excluyentes
- 22.3.3. Programas y leyes protectoras de los grupos sociales

22.4. Discapacidad en el entorno laboral

- 22.4.1. Conceptualización de la discapacidad
- 22.4.2. Programas de inclusión laboral en la empresa
- 22.4.3. Incentivos gubernamentales

22.5. Programas de jóvenes y primer empleo

- 22.5.1. Políticas de becarios y practicantes en la empresa
- 22.5.2. Programas gubernamentales
- 22.5.3. Retos del empleo juvenil en el contexto de transformación digital

22.6. Pensiones y jubilación

- 22.6.1. Leyes correspondientes
- 22.6.2. Sujetos de derecho a pensión o jubilación

22.7. Políticas laborales para personas de edad avanzada

- 22.7.1. Contextualización del colectivo de riesgos
- 22.7.2. Medidas de incentivación al empleo en las políticas sociolaborales

22.8. Mujer y Trabajo (I): violencia de género

- 22.8.1. Contextualización de la violencia de género
- 22.8.2. El pacto integral contra la violencia de género
- 22.8.3. La promoción del empleo en las mujeres víctimas de violencia de género

22.9. Mujer y Trabajo (II)

- 22.9.1. La mujer en el contexto laboral a lo largo de la historia
- 22.9.2. La feminización y devaluación del empleo
- 22.9.3. Feminización de sectores productivos
- 22.9.4. La mujer y el sector laboral de los cuidados

22.10. Inmigración y trabajo

- 22.10.1. Flujos migratorios y empleo
- 22.10.2. Las políticas sociales en el contexto migrante para el empleo

Asignatura 23

Outsourcing, autónomos y relaciones laborales especiales

23.1. Flexibilidad y flexiseguridad en el trabajo

- 23.1.1. Introducción a la rigidez y flexibilidad del mercado laboral
- 23.1.2. Concepto de flexiseguridad
- 23.1.3. Tipos de flexibilidad y acuerdos entre partes
- 23.1.4. Libertades de contratación

23.2. Modificación sustancial en las relaciones de trabajo

- 23.2.1. Las relaciones laborales: conceptos básicos
- 23.2.2. Modificaciones sustanciales por parte del empleador
- 23.2.3. Modificaciones sustanciales por parte del empleado

23.3. Suspensión de la relación laboral

- 23.3.1. Concepto de la suspensión de la relación laboral
- 23.3.2. Causas y tipos
- 23.3.3. Implicaciones en la normativa reguladora laboral: cesión ilegal de trabajadores

23.4. Estrategias de flexibilidad en la contratación

- 23.4.1. Contratación en jornada parcial
- 23.4.2. Contratación en régimen de fijo-discontinuo
- 23.4.3. Incorporación del Teletrabajo en la jornada laboral

23.5. Outsourcing

- 23.5.1. Introducción conceptual y funcionamiento
- 23.5.2. Procedimiento regulador

23.6. El régimen especial del trabajador Autónomo (RETA)

- 23.6.1. Particularidades del RETA
- 23.6.2. Medidas protectoras
- 23.6.3. Fiscalidad del RETA

23.7. Relaciones Laborales Especiales (I): régimen especial de servicio en el hogar

- 23.7.1. Introducción
- 23.7.2. Sistema de Contratación y afiliación
- 23.7.3. Cotizaciones
- 23.7.4. Extinción de la contratación
- 23.7.5. Prestaciones y sistema protector

23.8. Relaciones laborales especiales (II): deporte

- 23.8.1. Introducción
- 23.8.2. Sistema de Contratación y afiliación
- 23.8.3. Cotizaciones
- 23.8.4. Extinción de la contratación
- 23.8.5. Prestaciones y sistema protector

23.9. Relaciones Laborales Especiales (III): trabajadores con discapacidad prestadores de servicios en Centros Especiales de Empleo

- 23.9.1. Introducción
- 23.9.2. Sistema de Contratación y afiliación
- 23.9.3. Cotizaciones
- 23.9.4. Extinción de la contratación
- 23.9.5. Prestaciones y sistema protector

23.10. Relaciones Laborales especiales (IV): trabajos portuarios

- 23.10.1. Introducción
- 23.10.2. Sistema de Contratación y afiliación
- 23.10.3. Cotizaciones
- 23.10.4. Extinción de la contratación
- 23.10.5. Prestaciones y sistema protector

Asignatura 24**Dirección y gestión internacional de personas****24.1. Gestión del talento en compañías internacionales**

- 24.1.1. Visión global de la gestión del talento
- 24.1.2. El mapa del talento de la organización
- 24.1.3. Tendencias culturales y de internacionalización
- 24.1.4. Internacionalización de la gestión del talento

24.2. Gestión de carreras internacionales

- 24.2.1. El perfil profesional internacional
- 24.2.2. Global Mobility
- 24.2.3. Gestión de expatriados

24.3. Gestión de la diversidad en entornos laborales

- 24.3.1. Trabajar con la diversidad
- 24.3.2. Diversidad, RSC y Coaching
- 24.3.3. Gestión de la igualdad y diversidad
- 24.3.4. Gestión de equipos multiculturales

24.4. Marca en los Recursos Humanos, una visión internacional

- 24.4.1. Employer Branding
- 24.4.2. Recursos Humanos experiencia del cliente

24.5. Multinacionales y derechos humanos

- 24.5.1. Globalización, derechos humanos y empresas multinacionales
- 24.5.2. Multinacionales frente al Derecho internacional
- 24.5.3. Instrumentos jurídicos específicos

24.6. Gestión de la expatriación

- 24.6.1. Gestión del proceso de expatriación
- 24.6.2. La repatriación
- 24.6.3. Competencias individuales para el éxito en destinos internacionales

24.7. Política de retribución en la expatriación

- 24.7.1. Retribución económica
- 24.7.2. Lugar y moneda de pago
- 24.7.3. Políticas de impuestos

24.8. Nuevo marco de relaciones laborales

- 24.8.1. Reforma Laboral
- 24.8.2. La negociación del convenio colectivo
- 24.8.3. Relaciones estratégicas con los sindicatos

24.9. Relaciones laborales y reestructuraciones empresariales

- 24.9.1. Políticas de regulación de empleo
- 24.9.2. Políticas de regulación temporal de empleo

24.10. Comunicación empresarial en las políticas de expatriación

- 24.10.1. Elementos de la comunicación empresarial
- 24.10.2. Aspectos comunicativos en la expatriación laboral

Asignatura 25**Sistemas de información aplicados a recursos humanos****25.1. Evolución de los sistemas de información aplicados a los Recursos Humanos (SIRH)**

- 25.1.1. Introducción
- 25.1.2. La intranet como herramienta de comunicación interna
- 25.1.3. Técnicas del eLearning en la capacitación empresarial

25.2. Gestión, implantación y mejora del Sistema Integral de los Recursos Humanos (SIRH)

- 25.2.1. La funcionalidad de los sistemas de Planificación de Recursos Empresariales (ERP) en los Recursos Humanos
- 25.2.2. Seguimiento y evaluación de los sistemas de gestión

25.3. Implantaciones ofimáticas en los Recursos Humanos

- 25.3.1. Informáticas de tratamiento de Texto
- 25.3.2. Aplicaciones informáticas e Hojas de Cálculo
- 25.3.3. Aplicaciones informáticas de Bases de Datos relacionales
- 25.3.4. Aplicaciones informáticas en la gestión de recibos de salarios

25.4. Aplicaciones específicas para reclutamiento digital

- 25.4.1. El eRecruitment en el entorno del Social Media
- 25.4.2. Los procesos de gamificación en el eRecruitment

25.5. Aplicaciones en la Selección Digital

- 25.5.1. Internet en la selección de personalidad
- 25.5.2. Aplicaciones digitales en las técnicas de entrevista de selección

25.6. Aplicaciones específicas para el análisis de la gestión del desempeño laboral

- 25.6.1. Criterios para la gestión del desempeño
- 25.6.2. Aplicaciones y medidas de información
- 25.6.3. Seguimiento de la implantación de medidas

25.7. Aplicaciones de gestión del conocimiento

- 25.7.1. Introducción: herramientas de gestión del conocimiento
- 25.7.2. Arquitecturas en la gestión del conocimiento
- 25.7.3. Herramientas de búsqueda y personalización (portales corporativos, herramientas de simulación y software)

25.8. Tecnologías aplicadas al desarrollo del talento

- 25.8.1. Proceso de formación y desarrollo el talento
- 25.8.2. Elección de métodos tecnológicos para impartir información

25.9. Tecnologías aplicadas a la orientación y formación de profesionales

- 25.9.1. Introducción al mentoring y coaching
- 25.9.2. Aplicaciones prácticas digitales
- 25.9.3. Campo de interacción

25.10. Ciberseguridad en los Recursos Humanos

- 25.10.1. Ámbito jurídico
- 25.10.2. Delitos informáticos y cibervictimización

Asignatura 26

Gestión del entorno laboral I

26.1. Introducción en la gestión del entorno laboral

- 26.1.1. La cultura organizacional, el liderazgo y el conflicto
- 26.1.2. Elementos básicos de la cultura organizacional
- 26.1.3. Conflictos: conceptos y tipos
- 26.1.4. La relación entre cultura y liderazgo: su relación con el conflicto

26.2. Introducción a la prevención de riesgos laborales

- 26.2.1. Introducción a la seguridad y salud laboral
- 26.2.2. Introducción a la ergonomía laboral
- 26.2.3. Introducción a la prevención de riesgos psicosociales

26.3. Condiciones del entorno para personas con discapacidad

- 26.3.1. NOM -030- SSA3-2013
- 26.3.2. Tipos de discapacidad
- 26.3.3. Adecuación correcta del lugar de trabajo

26.4. Igualdad de género en la organización

- 26.4.1. Artículo 86 de LFT
- 26.4.2. Reglamento y sanciones en la organización
- 26.4.3. Acciones para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres en materia de empleo

26.5. Gestión de la inserción laboral

- 26.5.1. La selección de personal
- 26.5.2. Procesos de selección interna
- 26.5.3. Procesos de selección externa

26.6. Ética y conducta empresarial

- 26.6.1. El concepto de responsabilidad social
- 26.6.2. Principios éticos que deben informar en la gestión de las empresas
- 26.6.3. Responsabilidad social empresarial
- 26.6.4. Responsabilidad social empresarial y mercadotecnia responsable

26.7. Clima laboral

- 26.7.1. El clima en las organizaciones: concepto de clima laboral
- 26.7.2. Dimensiones del clima laboral
- 26.7.3. Medida del clima laboral
- 26.7.4. Herramientas de medición cualitativa del clima laboral: análisis DAFO Y PESTEL

26.8. Deterioro clima laboral

- 26.8.1. Riesgos psicosociales: burnout y moobing
- 26.8.2. Absentismo laboral

26.9. Marco normativo de protección de datos

- 26.9.1. Introducción a la Protección Datos
- 26.9.2. Ley federal de protección de datos en posesión de los particulares
- 26.9.3. Multas y sanciones

26.10. Plan de mejora del clima laboral

- 26.10.1. Prevención primaria, secundaria y terciaria
- 26.10.2. Intervención en crisis
- 26.10.3. Criterios esenciales de un plan de acción

Asignatura 27

Gestión del entorno laboral II

27.1. Cambios en el diseño organizacional y cultural

- 27.1.1. Evolución histórica de las configuraciones organizacionales: modelos actuales y tendencias en diseño organizacional
- 27.1.2. El rol del gestor de entornos en el diseño en las organizaciones

27.2. Gestión del cambio en la cultura organizativa

- 27.2.1. Las etapas del proceso de gestión del cambio
- 27.2.2. Cambios en el entorno (socioeconómicos, demográficos, geopolíticos)

- 27.2.3. Cambios en el modelo de negocio: rol actual y futuro del gestor del cambio como dinamizador del cambio en el modelo de negocio
- 27.2.4. Transformación de los procesos

27.3. La transformación digital en las empresas

- 27.3.1. El entorno laboral en la cuarta revolución industrial
- 27.3.2. Elementos de la organización digital: alfabetismo digital e integración 2 tecnológica
- 27.3.3. Innovación en la era digital empresarial
- 27.3.4. Planeación estratégica hacia la transformación Digital

27.4. Relaciones interpersonales y liderazgo transformador

- 27.4.1. Tendencias en la gestión de personas y equipos
- 27.4.2. Transformación personal: herramientas y técnicas

27.5. Responsabilidad Social Corporativa

- 27.5.1. La sostenibilidad empresarial y los principios morales de la RSC
- 27.5.2. Gestión y administración de empresas socialmente responsables planificación de objetivos de responsabilidad social
- 27.5.3. Los stakeholders
- 27.5.4. ISO 26000 de Responsabilidad Social Corporativa
- 27.5.5. Gestión de la responsabilidad social. Modelo RS10

27.6. Mercadotecnia social en el contexto de la Responsabilidad Social Corporativa (RSC)

- 27.6.1. Aspectos claves de la mercadotecnia social
- 27.6.2. La perspectiva ética de la mercadotecnia social
- 27.6.3. Plan de Mercadotecnia Social

27.7. Programa de asistencia al empleado

- 27.7.1. Introducción e historia de los programas de asistencia al empleado (PAE)
- 27.7.2. Beneficios de los programas de asistencia al empleado (PAE)

27.8. Programa de bienestar de empleado

- 27.8.1. Concepto de bienestar laboral
- 27.8.2. Elaboración de programas de bienestar laboral

27.9. Plan de igualdad de oportunidades en la empresa

- 27.9.1. La igualdad en el entorno laboral: marco normativo
- 27.9.2. La figura del agente de igualdad en la empresa
- 27.9.3. Elaboración de diagnóstico de necesidades en materia de igualdad empresarial
- 27.9.4. Elaboración del plan de igualdad empresarial

27.10. Plan de comunicación integral en la empresa

- 27.10.1. La comunicación interna en la empresa

- 27.10.2. Procesos de comunicación externa empresarial: posicionamiento, briefing y estrategias de comunicación publicitaria
- 27.10.3. Elaboración de un plan de comunicación empresarial

Asignatura 28

Diseño organizativo

28.1. Fundamentos de estructura organizativa

- 28.1.1. Introducción a la estructura organizativa
- 28.1.2. Principios básicos de organización

28.2. Criterios de diseño organizativo

- 28.2.1. Organización de puestos de trabajo
- 28.2.2. Gestión de la cadena de mando
- 28.2.3. Mecanismos de centralización y descentralización
- 28.2.4. Procedimientos de formalización de procesos

28.3. Elementos de estructura organizativa

- 28.3.1. Organigramas funcionales
- 28.3.2. Organigramas matriciales

28.4. Valoración de puestos de trabajo

- 28.4.1. Análisis cuantitativos de la valoración de puestos de trabajo
- 28.4.2. Análisis cualitativos de la valoración de puestos de trabajo

28.5. Gestión organizacional por procesos

- 28.5.1. La gestión integral de procesos en la organización

28.6. Gestión por competencias

- 28.6.1. Introducción a las competencias profesionales: definición de competencia
- 28.6.2. Adecuación de las competencias profesionales al Catálogo Nacional de Cualificaciones (CNCP)
- 28.6.3. Mecanismos de gestión por competencias

28.7. Nuevas formas de organización

- 28.7.1. Organización por proyectos
- 28.7.2. Organizaciones planas

28.8. Espacios de trabajo colaborativos

- 28.8.1. Diseño e espacios colaborativos de trabajo
- 28.8.2. Sistemas de medición de productividad en espacios de trabajo colaborativos

28.9. Organización de equipos autogestionados

- 28.9.1. Características de un equipo auto gestionado
- 28.9.2. Metodologías de gestión de equipos autogestionados

28.10. La comunicación como herramienta de gestión organizacional

- 28.10.1. La comunicación como elemento en las relaciones organizacionales
- 28.10.2. Gestión comunicacional en las organizaciones

Asignatura 29

Gestión del talento

29.1. Gestión del capital humano

- 29.1.1. Capital intelectual. El activo intangible del conocimiento
- 29.1.2. Talent acquisition
- 29.1.3. Búsqueda de personas para la organización
- 29.1.4. La prevención de la pérdida de recursos humanos

29.2. Innovación en gestión del talento y las personas

- 29.2.1. Modelos de gestión del talento estratégico
- 29.2.2. Identificación, formación y desarrollo del talento
- 29.2.3. Fidelización y retención
- 29.2.4. Proactividad e innovación

29.3. Gestión estratégica del compromiso

- 29.3.1. Gestión del compromiso en las nuevas generaciones
- 29.3.2. Retribución del Capital Social
- 29.3.3. El salario emocional

29.4. Gestión del talento y compromiso

- 29.4.1. Claves para la gestión positiva
- 29.4.2. Mapa de talento en la organización
- 29.4.3. Coste y valor añadido

29.5. Gestión de recursos humanos por competencias

- 29.5.1. Análisis del potencial
- 29.5.2. Política de retribución
- 29.5.3. Planes de carrera/sucesión

29.6. Gestión de la formación

- 29.6.1. Las teorías del aprendizaje
- 29.6.2. Detección y Retención del Talento
- 29.6.3. Gamificación y Gestión del Talento
- 29.6.4. La formación y la obsolescencia profesional

29.7. Motivación

- 29.7.1. La naturaleza de la motivación
- 29.7.2. Teoría de las expectativas
- 29.7.3. Teorías de las necesidades
- 29.7.4. Motivación y compensación económica

29.8. Compensación y beneficios no económicos

- 29.8.1. Los programas de calidad de vida en el trabajo
- 29.8.2. Ampliación y enriquecimiento del puesto
- 29.8.3. Flexibilidad de horarios y trabajo compartido
- 29.8.4. Healthy Environment Organization

29.9. Incentivos y participación en beneficio

- 29.9.1. Sistemas de incentivos
- 29.9.2. Planes de reducción de costes
- 29.9.3. Distribución de los conceptos del salario

29.10. Entorno, estrategia y métrica

- 29.10.1. Eficiencia y motivación en el puesto de trabajo
- 29.10.2. Estudio de métodos y la medición del trabajo
- 29.10.3. Evaluación del desempeño

Asignatura 30

Salud laboral, protección y prevención

30.1. Conceptos básicos

- 30.1.1. Concepto de salud laboral, prevención y protección
- 30.1.2. Contextualización en una empresa saludable

30.2. Marco jurídico de la salud laboral y la prevención de riesgos laborales

- 30.2.1. Marco jurídico internacional y europeo
- 30.2.2. Mecanismos de política pública en la prevención de riesgos laborales

30.3. Derechos y obligaciones implicados en la salud laboral

- 30.3.1. Derechos y obligaciones empresariales
- 30.3.2. Derechos y obligaciones del empleado

30.4. Planificación y organización de la actividad preventiva

- 30.4.1. La prevención y la protección en el sistema de gestión de la empresa

30.5. Elaboración de un plan de prevención integral empresarial

- 30.5.1. Detección de riesgos
- 30.5.2. Diseño de medidas correctoras
- 30.5.3. Protocolo de plan de prevención

30.6. Representación del trabajador en las políticas de salud y protección

- 30.6.1. Representación legal de trabajadores
- 30.6.2. La figura del técnico de prevención de riesgos laborales
- 30.6.3. La figura del recurso preventivo en la empresa

30.7. Responsabilidades legales

- 30.7.1. Implicaciones jurídicas en casos de incumplimiento

30.8. Técnicas preventivas

- 30.8.1. Concepto de técnica de prevención
- 30.8.2. Procedimientos de técnicas preventivas según el tipo de riesgos

30.9. Externalización de servicios de prevención

- 30.9.1. Encuadre de los servicios de prevención ajenos en la normativa
- 30.9.2. Procedimientos de actuación

30.10. Satisfacción y salud laboral

- 30.10.1. Satisfacción laboral
- 30.10.2. Análisis de la correlación entre satisfacción laboral y cultura empresarial saludable

Asignatura 31

Protección social complementaria y acción social en la empresa

31.1. Políticas de protección social

- 31.1.1. La política social en el sistema social del bienestar
- 31.1.2. Tipos de políticas sociales según los diseños administrativos
- 31.1.3. Política social vr. Trabajo social

31.2. Teorías de la acción social

- 31.2.1. La acción social en la teoría sociológica
- 31.2.2. Teoría de la acción social de Weber
- 31.2.3. La Sociología dentro de la Acción social

31.3. Acción social en la empresa

- 31.3.1. Concepto y caracteres de los beneficios sociales
- 31.3.2. Concesión de préstamos y anticipos
- 31.3.3. Economatos laborales
- 31.3.4. Comedores sociales y fórmulas indirectas
- 31.3.5. Servicio de transporte colectivo
- 31.3.6. Guarderías y otros beneficios profesionales

31.4. Planes de acción social

- 31.4.1. Cultura organizacional y estrategias de acción social
- 31.4.2. Ámbitos de actuación interno y externo
- 31.4.3. Diseño y planificación de la acción social en la empresa

31.5. La dimensión social en la empresa

- 31.5.1. La empresa y su entorno: análisis social
- 31.5.2. La información de base social en la empresa
- 31.5.3. Evaluación de estrategias de acción social en la empresa

31.6. La protección social complementaria en la empresa

- 31.6.1. Encuadre constitucional (Art. 41 Constitución Española)
- 31.6.2. Los mecanismos de protección social complementaria de origen voluntario
- 31.6.3. Las prestaciones sociales complementarias y su relación con la Seguridad Social

31.7. La protección del social del empresario

- 31.7.1. La figura del empresario dentro de los sistemas de protección social
- 31.7.2. Mutualidades y previsión social
- 31.7.3. Mejoras gestionadas mediante instrumentos externos al patrimonio empresarial: pensiones

31.8. Previsión social voluntaria

- 31.8.1. Concepto y caracteres de las mejoras voluntarias
- 31.8.2. Orígenes legislativos
- 31.8.3. Tipología de mejoras voluntarias
- 31.8.4. La naturaleza jurídica de las mejoras voluntarias

31.9. Seguridad social colectiva

- 31.9.1. Concepto, clases y relación de prestaciones protectoras
- 31.9.2. Cuadro de acción protectora
- 31.9.3. Revalorización y complementos por mínimos

31.10. Fondos y planes de pensiones

- 31.10.1. Régimen y configuración jurídico
- 31.10.2. Régimen jurídico y financiero
- 31.10.3. Régimen jurídico
- 31.10.4. Régimen de infracciones y sanciones

Asignatura 32**Productividad personal y gestión de proyectos****32.1. Gestión del tiempo**

- 32.1.1. Uso del tiempo
- 32.1.2. Planificación del tiempo: los ladrones del tiempo

- 32.1.3. Elaboración de planes operativos y control de gestión
- 32.1.4. Nuevas tecnologías a disposición del tiempo: Outlook, Microsoft Project

32.2. Gestión de la energía personal

- 32.2.1. Competencias personales y habilidades directivas
- 32.2.2. Habilidades interpersonales
- 32.2.3. Resolución de conflictos

32.3. Estrategias personales de control de estrés

- 32.3.1. El estrés: conceptos básicos y su funcionalidad en la supervivencia
- 32.3.2. Eustrés y Distres
- 32.3.3. Estrategias de control de estrés: cognitivas, conductuales y emocionales

32.4. Planificación y control de proyectos

- 32.4.1. Gestión del Alcance
- 32.4.2. Gestión del Cronograma del proyecto
- 32.4.3. Gestión el costo del proyecto

32.5. Gestión de la calidad del proyecto

- 32.5.1. Planificación, aseguramiento y control de calidad: normativas aplicables
- 32.5.2. Gestión de los riesgos del proyecto y herramientas técnicas para la gestión

32.6. Gestión de personas

- 32.6.1. Gestión del liderazgo y la gestión de equipos en los Recursos Humanos
- 32.6.2. Responsabilidad empresarial y ética del gestor de proyectos

32.7. Aspectos legales en la gestión de proyectos

- 32.7.1. Gestión de la contratación
- 32.7.2. Planificación de adquisiciones (el ciclo de compras)
- 32.7.3. Administración de contratos y adquisiciones

32.8. Financiación de proyectos

- 32.8.1. Análisis económico – financiero y del riesgo
- 32.8.2. Mecanismos de financiación
- 32.8.3. Gestión financiera de programas (presupuesto, control el programa, cierre del programa)

32.9. Comunicación y venta de proyectos

- 32.9.1. Gestión de la comunicación y de los interesados (Stakeholders)
- 32.9.2. Gestión de la venta de un proyecto

32.10. Evaluación de la calidad en la gestión del conocimiento y en tendencias en la dirección de proyectos

- 32.10.1. Gestión de la información
- 32.10.2. ISO 10006
- 32.10.3. UNE 412001: guía práctica de la gestión del conocimiento
- 32.10.4. Metodología Tiwana

Asignatura 33**Gestión del cambio****33.1. Cambios organizativos**

- 33.1.1. Estrategia y motivación para el puesto de trabajo
- 33.1.2. Estudio de métodos y la medición del trabajo

33.2. Evaluación del desempeño

- 33.2.1. Concepto de desempeño
- 33.2.2. Sistemas de medición y evaluación del desempeño

33.3. Desarrollo de equipos de alto rendimiento y desempeño

- 33.3.1. Factores personales y motivación para el trabajo exitoso
- 33.3.2. Integrar un equipo de alto desempeño
- 33.3.3. Proyectos de cambio y desarrollo de personas y negocio
- 33.3.4. Claves financieras para RH: negocio y personas

33.4. Gestión de grupos de trabajo

- 33.4.1. La sinergia de los grupos
- 33.4.2. El ciclo de vida del grupo
- 33.4.3. Los grupos y la motivación
- 33.4.4. Los grupos y la innovación

33.5. Dinámica de los grupos

- 33.5.1. Los roles de las personas en los grupos
- 33.5.2. El liderazgo del grupo
- 33.5.3. Las normas del grupo
- 33.5.4. La cohesión grupal

33.6. Responsabilidad y gestión grupal

- 33.6.1. Toma de decisiones
- 33.6.2. Razones inconscientes en la toma de decisiones
- 33.6.3. La responsabilidad personal y la rendición de cuentas

33.7. Gestión de personas en la era digital

- 33.7.1. Impacto de la IT en el capital intelectual
- 33.7.2. Procesamiento de información en la gestión de macrodatos (BigData HR)
- 33.7.3. Reputación en las redes sociales y marca personal

33.8. Recursos Humanos y calidad total

- 33.8.1. Los costes de la calidad
- 33.8.2. La importancia de la calidad de datos
- 33.8.3. De la calidad total a la innovación

33.9. Procesos de comunicación empresarial

- 33.9.1. La comunicación en la empresa
- 33.9.2. Tipos de comunicación: interna y externa
- 33.9.3. La comunicación empresarial en entornos digitales

Asignatura 34

Ética empresarial y RSC

34.1. La función directiva y la Responsabilidad Social Corporativa (RSC)

- 34.1.1. Visión estratégica de la RSC
- 34.1.2. Sistemas y modelos para la implantación de la RSC

34.2. Organización de la Responsabilidad Social Corporativa

- 34.2.1. La creación de valor en una economía de intangibles
- 34.2.2. RSC: Compromiso empresarial
- 34.2.3. Impacto social, ambiental y económico

34.3. Economía social, cooperativismo y Responsabilidad Social Corporativa

- 34.3.1. El ámbito de la economía social
- 34.3.2. La empresa social: la empresa cooperativa
- 34.3.3. Poderes públicos y economía social

34.4. Responsabilidad corporativa

- 34.4.1. La creación de valor en una economía de intangibles
- 34.4.2. Responsabilidad Social Corporativa: Compromiso empresarial, impacto social, ambiente y económico

34.5. Sistemas y estrategias de gestión responsable

- 34.5.1. Sistemas de gestión de la responsabilidad social
- 34.5.2. Sistemas de gestión de la calidad, el medio ambiente y la seguridad y salud laboral
- 34.5.3. Auditorías

34.6. Finanzas e inversión responsables

- 34.6.1. Sostenibilidad y la responsabilidad del director financiero
- 34.6.2. Transparencia en la información
- 34.6.3. Financiación e inversión responsable
- 34.6.4. Economía social, cooperativismo y responsabilidad social corporativa

34.7. Ética empresarial

- 34.7.1. Comportamiento ético en la empresa
- 34.7.2. Deontología y códigos éticos
- 34.7.3. Fraudes y conflictos de interés

Asignatura 35

Analítica en RRHH

35.1. Tipos de análisis de datos en RR.HH

- 35.1.1. Introducción al análisis de datos en RR.HH
- 35.1.2. El valor añadido del reporting empresarial
- 35.1.3. Análisis sobre las relaciones laborales, Retención, Rotación y Absentismo

35.2. HR analytics

- 35.2.1. Big Data y Bussines Inteligence (BI)
- 35.2.2. Análisis y modelización de los datos de RRHH
- 35.2.3. Diseño y desarrollo de métricas de RR.HH

35.3. El futuro del trabajo en la era digital

- 35.3.1. Análisis del futuro del trabajo
- 35.3.2. Transformación digital y cambios en el empleo
- 35.3.3. Nuevas profesiones para la empresa digital
- 35.3.4. Transformación digital y cambios en el empleo

35.4. Estrategia analítica competitiva

- 35.4.1. Análisis de mercado
- 35.4.2. Ventaja competitiva sostenible
- 35.4.3. Retorno de la inversión

35.5. Lean Managment y análisis estratégico de RRHH

- 35.5.1. Relevancia de la Dirección Estratégica en el análisis de control de gestión
- 35.5.2. Análisis de entorno y la organización
- 35.5.3. Lean Managment

35.6. DIRCOM y competencias estratégicas para los empleos digitales

- 35.6.1. El concepto de competencia digital
- 35.6.2. El marco europeo de competencias digitales
- 35.6.3. Métodos de competencias digitales

35.7. Digitalización de los RR.HH

- 35.7.1. La digitalización tecnológica en la estrategia de RR.HH
- 35.7.2. La tecnología de digitalización en el departamento de RR.HH
- 35.7.3. Softwares de gestión e RR.HH
- 35.7.4. Digitalización del aprendizaje y la formación en el empleado

35.8. POWER BI en analítica y visualización de datos

- 35.8.1. El entorno Power Bi
- 35.8.2. Realización de consultas y análisis
- 35.8.3. Creación de informes
- 35.8.4. Desarrollo de visualizaciones

35.9. HR ANALYTICS en los empleados

- 35.9.1. HR Analytics (HRA)
- 35.9.2. Aplicaciones de HRA
- 35.9.3. Datos para HR Analytics
- 35.9.4. Análisis de datos con HRA
- 35.9.5. Tecnología para HR ANALYTICS

35.10. Desarrollo de la cultura digital corporativa

- 35.10.1. La cultura corporativa
- 35.10.2. La evolución de la cultura digital en la empresa
- 35.10.3. Cultura tecnológica y gestión de datos
- 35.10.4. Cultura digital de personas

Asignatura 36**Comunicación en las organizaciones****36.1. La comunicación en las organizaciones**

- 36.1.1. La revolución de la tecnología de la información
- 36.1.2. Tipos de sistemas de información para la dirección
- 36.1.3. La organización informal

36.2. Comunicación interna y plan de comunicación integral

- 36.2.1. Marketing y Comunicación de RR.HH
- 36.2.2. Programación, ejecución y evaluación del plan
- 36.2.3. Barreras para la comunicación empresarial

36.3. Comunicación interpersonal

- 36.3.1. Lenguaje del cuerpo
- 36.3.2. Comunicación asertiva
- 36.3.3. Entrevistas

36.4. Comunicación abierta

- 36.4.1. La franqueza y la resolución de problemas
- 36.4.2. Detección de comportamientos insolidarios
- 36.4.3. Escucha activa

36.5. Habilidades personales e influencia

- 36.5.1. Impacto e influencia
- 36.5.2. Oratoria
- 36.5.3. Dominio del estrés
- 36.5.4. Gestión del tiempo

36.6. Conflictos en las organizaciones

- 36.6.1. Conflictos interpersonales
- 36.6.2. Condiciones de conflictividad
- 36.6.3. Consecuencias de los conflictos

36.7. Negociación

- 36.7.1. Negociación intercultural
- 36.7.2. Enfoques para la negociación
- 36.7.3. Técnicas de negociación efectiva
- 36.7.4. La reestructuración

Asignatura 37**Desarrollo de talento en la era digital****37.1. Transformación digital en la gestión del talento**

- 37.1.1. Retos del nuevo profesional de Recursos Humanos en la era digital
- 37.1.2. Talento en el siglo XXI Diseños motivacionales y learning agility
- 37.1.3. Gestión del cambio en la era digital

37.2. Gestión del capital humano

- 37.2.1. Concepto de capital humano
- 37.2.2. Estrategias de gestión

37.3. Innovación y gestión del talento

- 37.3.1. Contextualización del talento
- 37.3.2. Procesos de gestión del talento

37.4. Gestión del talento y del compromiso

- 37.4.1. Actitudes, valores y creencias
- 37.4.2. Gestión del compromiso y cultura empresarial

37.5. Estrategias digitales en Recursos Humanos

- 37.5.1. Employer branding en Recursos Humanos
- 37.5.2. Personal branding para profesionales de Recursos Humanos
- 37.5.3. Networking y social media

37.6. Gestión del desempeño laboral en ecosistemas digitales

- 37.6.1. Competencias 3.0 para el trabajo en la era digital
- 37.6.2. Gestión de proyectos digitales
- 37.6.3. Coordinación de equipos de trabajo virtuales
- 37.6.4. Growth management: liderar equipos competentes
- 37.6.5. Mentoring y aprendizaje colaborativo

37.7. Motivación en la era digital

- 37.7.1. Motivación y satisfacción laboral, contextualización
- 37.7.2. Nuevos sistemas de motivación laboral: gamificación

37.8. Compensación y beneficios no económicos

- 37.8.1. Aspectos básicos de la política retributiva
- 37.8.2. Sistemas de retribución en especie

37.9. Incentivos y participación en beneficios

- 37.9.1. Contextualización
- 37.9.2. Tipologías de participación en beneficios
- 37.9.3. Seguimiento y medición de la satisfacción

37.10. Entorno y estrategia métrica

- 37.10.1. Contextualización
- 37.10.2. Medición y seguimiento

Asignatura 38**Prácticas externas****Asignatura 39****Trabajo Final de Grado**

04

Convalidación de asignaturas

Si el candidato a estudiante ha cursado otro Grado Oficial Universitario de la misma rama de conocimiento o un programa equivalente al presente, incluso si solo lo cursó parcialmente y no lo finalizó, TECH le facilitará la realización de un Estudio de Convalidaciones que le permitirá no tener que examinarse de aquellas asignaturas que hubiera superado con éxito anteriormente.



“

Si tienes estudios previos susceptibles de convalidación, TECH te ayudará en el trámite para que sea rápido y sencillo”

Cuando el candidato a estudiante desee conocer si se le valorará positivamente el estudio de convalidaciones de su caso, deberá solicitar una Opinión Técnica de Convalidación de Asignaturas que le permita decidir si le es de interés matricularse en el programa de Grado Oficial Universitario.

La Comisión Académica de TECH valorará cada solicitud y emitirá una resolución inmediata para facilitar la decisión de la matriculación. Tras la matrícula, el estudio de convalidaciones facilitará que el estudiante consolide sus asignaturas ya cursadas en otros programas de Grado Oficial Universitario en su expediente académico sin tener que evaluarse de nuevo de ninguna de ellas, obteniendo en menor tiempo, su nuevo título de Grado Oficial Universitario.

TECH le facilita a continuación toda la información relativa a este procedimiento:



Matricúlate en el Grado Oficial y obtén el estudio de convalidaciones de forma gratuita”



¿Qué es la convalidación de estudios?

La convalidación de estudios es el trámite por el cual la Comisión Académica de TECH equipara estudios realizados de forma previa, a las asignaturas del programa de Grado Oficial Universitario tras la realización de un análisis académico de comparación. Serán susceptibles de convalidación aquellos contenidos cursados en un plan o programa de estudio de Grado Oficial Universitario o nivel superior, y que sean equiparables con asignaturas de los planes y programas de estudio de este Grado Oficial Universitario de TECH. Las asignaturas indicadas en el documento de Opinión Técnica de Convalidación de Asignaturas quedarán consolidadas en el expediente del estudiante con la leyenda “EQ” en el lugar de la calificación, por lo que no tendrá que cursarlas de nuevo.



¿Qué es la Opinión Técnica de Convalidación de Asignaturas?

La Opinión Técnica de Convalidación de Asignaturas es el documento emitido por la Comisión Académica tras el análisis de equiparación de los estudios presentados; en este, se dictamina el reconocimiento de los estudios anteriores realizados, indicando qué plan de estudios le corresponde, así como las asignaturas y calificaciones obtenidas, como resultado del análisis del expediente del alumno. La Opinión Técnica de Convalidación de Asignaturas será vinculante en el momento en que el candidato se matricule en el programa, causando efecto en su expediente académico las convalidaciones que en ella se resuelvan. El dictamen de la Opinión Técnica de Convalidación de Asignaturas será inapelable.



¿Cómo se solicita la Opinión Técnica de Convalidación de Asignaturas?

El candidato deberá enviar una solicitud a la dirección de correo electrónico convalidaciones@techtitute.com adjuntando toda la documentación necesaria para la realización del estudio de convalidaciones y emisión de la opinión técnica. Asimismo, tendrá que abonar el importe correspondiente a la solicitud indicado en el apartado de Preguntas Frecuentes del portal web de TECH. En caso de que el alumno se matricule en el Grado Oficial Universitario, este pago se le descontará del importe de la matrícula y por tanto el estudio de opinión técnica para la convalidación de estudios será gratuito para el alumno.



¿Qué documentación necesitará incluir en la solicitud?

La documentación que tendrá que recopilar y presentar será la siguiente:

- Documento de identificación oficial
- Certificado de estudios, o documento equivalente que ampare los estudios realizados. Este deberá incluir, entre otros puntos, los periodos en que se cursaron los estudios, las asignaturas, las calificaciones de las mismas y, en su caso, los créditos. En caso de que los documentos que posea el interesado y que, por la naturaleza del país, los estudios realizados carezcan de listado de asignaturas, calificaciones y créditos, deberán acompañarse de cualquier documento oficial sobre los conocimientos adquiridos, emitido por la institución donde se realizaron, que permita la comparabilidad de estudios correspondiente



¿En qué plazo se resolverá la solicitud?

La Opinión Técnica se llevará a cabo en un plazo máximo de 48h desde que el interesado abone el importe del estudio y envíe la solicitud con toda la documentación requerida. En este tiempo la Comisión Académica analizará y resolverá la solicitud de estudio emitiendo una Opinión Técnica de Convalidación de Asignaturas que será informada al interesado mediante correo electrónico. Este proceso será rápido para que el estudiante pueda conocer las posibilidades de convalidación que permita el marco normativo para poder tomar una decisión sobre la matriculación en el programa.



¿Será necesario realizar alguna otra acción para que la Opinión Técnica se haga efectiva?

Una vez realizada la matrícula, deberá cargar en el campus virtual el informe de opinión técnica y el departamento de Secretaría Académica consolidarán las convalidaciones en su expediente académico. En cuanto las asignaturas le queden convalidadas en el expediente, el estudiante quedará eximido de realizar la evaluación de estas, pudiendo consultar los contenidos con libertad sin necesidad de hacer los exámenes.

Procedimiento paso a paso





Convalida tus estudios realizados y no tendrás que evaluarte de las asignaturas superadas.

05

Objetivos docentes

El programa universitario pretende dotar a los estudiantes de una capacitación integral en la gestión y administración del talento humano, preparándolos para enfrentar los retos y demandas del entorno laboral contemporáneo. Así, adquirirán competencias clave como la capacidad para diseñar y aplicar estrategias de captación y retención del talento, gestionar relaciones laborales y resolver conflictos en el ámbito empresarial. Además, podrán implementar políticas de desarrollo profesional y bienestar organizacional, así como utilizar herramientas digitales avanzadas para la analítica de Recursos Humanos.

*Living
SUCCESS*



“

Te equiparás con las destrezas para analizar y mejorar el clima laboral, promover la igualdad y la diversidad, y utilizar herramientas digitales avanzadas en la gestión de Recursos Humanos”



Objetivos generales

- ♦ Desarrollar habilidades de gestión y liderazgo para formar líderes capaces de gestionar equipos y promover un ambiente laboral productivo
- ♦ Comprender la legislación laboral para asegurar el cumplimiento normativo en las organizaciones
- ♦ Gestionar estratégicamente los recursos humanos alineando las estrategias de recursos humanos con los objetivos organizacionales
- ♦ Desarrollar habilidades interpersonales y de comunicación para mejorar la comunicación efectiva, la resolución de conflictos y la negociación
- ♦ Innovar en la gestión del talento implementando prácticas innovadoras en la selección, formación y retención de personal
- ♦ Conocer técnicas avanzadas de selección y evaluación para instruir en métodos de selección de personal y evaluación del desempeño
- ♦ Gestionar el cambio organizacional preparando para la gestión de procesos de cambio y adaptación organizacional
- ♦ Promover la ética y responsabilidad social fomentando una perspectiva ética y la responsabilidad social en la gestión de recursos humano





Objetivos específicos

Asignatura 1. Fundamentos de administración y dirección de empresas

- ♦ Analizar los conceptos fundamentales y tipos de empresa, comprendiendo sus funciones y objetivos empresariales
- ♦ Entender la empresa como sistema, incluyendo los subsistemas y modelos que la componen
- ♦ Evaluar el entorno empresarial y las herramientas de análisis necesarias para su estudio
- ♦ Desarrollar habilidades en la planificación, dirección y control empresarial, incluyendo el liderazgo y la toma de decisiones

Asignatura 2. Sociología del trabajo

- ♦ Comprender el concepto y campo de acción de la sociología del trabajo y su relevancia en la sociedad
- ♦ Analizar la conducta humana en el ámbito laboral y su impacto en la producción y el crecimiento poblacional
- ♦ Adquirir conocimiento sobre las teorías económicas y su influencia en la sociología del trabajo, desde los economistas clásicos hasta el Keynesianismo
- ♦ Examinar la evolución histórica del trabajo y su contexto social, desde la antigüedad hasta la sociedad postindustrial

Asignatura 3. Introducción a la economía

- ♦ Conocer los principios fundamentales de la economía, incluyendo la oferta, la demanda y el equilibrio de mercado
- ♦ Analizar los conceptos de coste de oportunidad y el punto de equilibrio en contextos económicos diversos
- ♦ Estudiar la demanda y oferta de mercado, así como los factores determinantes y tipos de mercado
- ♦ Comprender la eficiencia del equilibrio competitivo y los efectos de los precios máximos y mínimos en el mercado

Asignatura 4. Psicología del trabajo y de las organizaciones

- ♦ Definir y contextualizar la psicología del trabajo y las organizaciones, y su aplicación práctica
- ♦ Evaluar la estructura organizacional y los procesos de intercambio de información en las empresas
- ♦ Analizar el clima organizacional y su impacto en la cultura empresarial y en el trabajador
- ♦ Estudiar el liderazgo, el cambio organizacional y la motivación laboral, comprendiendo sus tipologías y efectos

Asignatura 5. Teoría de las relaciones laborales

- ♦ Analizar la evolución histórica de las relaciones laborales y su marco conceptual, comprendiendo los conceptos básicos de empleo y trabajo
- ♦ Estudiar las diferentes formas de trabajo y las teorías relacionadas con la segmentación del mercado laboral
- ♦ Evaluar el impacto de las ideologías políticas, como el socialismo, comunismo y capitalismo, en las relaciones laborales
- ♦ Comprender el derecho sindical, la representación de los trabajadores y la intervención estatal en la configuración de las relaciones laborales

Asignatura 6. Economía laboral y de mercado

- ♦ Analizar la definición, funcionamiento y diferentes sistemas económicos del mercado laboral, así como la distribución de la población
- ♦ Indagar en los conceptos de demanda y oferta laboral, incluyendo la elasticidad, desplazamiento de las curvas y el equilibrio del mercado
- ♦ Aprender sobre el concepto de escasez, actividad económica y factores productivos, y cómo la población influye en la actividad económica
- ♦ Evaluar la distribución de la población, situación de colectivos desfavorecidos y las perspectivas del mercado laboral en Latinoamérica

Asignatura 7. Introducción al Derecho

- ♦ Comprender la definición de derecho, su carácter normativo y las diferencias entre derecho positivo, natural y real
- ♦ Introducirse en las disciplinas del derecho público y privado, analizando sus principales características
- ♦ Estudiar la naturaleza, clasificación y ordenación de las normas jurídicas, así como su vigencia en tiempo y espacio
- ♦ Analizar los sistemas de Civil Law y Common Law, junto con los principios de unidad y jerarquía en el ordenamiento jurídico

Asignatura 8. Derecho del Trabajo

- ♦ Identificar y analizar las fuentes normativas del ordenamiento laboral, incluyendo las fuentes internacionales y nacionales
- ♦ Examinar las características propias de la relación laboral y el concepto y naturaleza jurídica del empresario
- ♦ Estudiar las formalidades, modalidades y características del contrato de trabajo, así como el período de prueba
- ♦ Indagar en los principios de la acción preventiva, el plan de prevención y las medidas de emergencia en el entorno laboral

Asignatura 9. Comportamiento organizacional

- ♦ Analizar la importancia de la cultura organizacional y su impacto en la eficiencia y el ambiente laboral
- ♦ Estudiar las diferentes estructuras organizacionales y su influencia en el comportamiento de los empleados
- ♦ Examinar el papel del poder y la política dentro de las organizaciones y su efecto en la toma de decisiones
- ♦ Comprender la importancia de la gestión del conocimiento y su aplicación para mejorar la competitividad organizacional

Asignatura 10. Introducción de contabilidad

- ♦ Analizar los conceptos básicos de contabilidad, el entorno económico y los diferentes usuarios de la información contable
- ♦ Estudiar los conceptos de activo, pasivo y patrimonio neto, y cómo se reflejan en el balance de situación
- ♦ Comprender los fundamentos del método contable, la representación de cuentas y el registro en libros contables
- ♦ Evaluar los conceptos de gastos e ingresos, la periodificación contable y la contabilización de las transacciones básicas de la empresa

Asignatura 11. Estrategias y métodos de investigación social

- ♦ Comprender y aplicar los fundamentos del método científico en la investigación social
- ♦ Diferenciar y emplear enfoques cuantitativos y cualitativos en la investigación
- ♦ Formular problemas de investigación con fundamentación teórica
- ♦ Gestionar técnicas e instrumentos de recogida y análisis de datos de calidad

Asignatura 12. Deontología, igualdad y desarrollo sostenible

- ♦ Comprender los principios fundamentales de la ética y su aplicación en diversas áreas de la vida humana
- ♦ Analizar la relación entre ética y deontología profesional en diferentes campos laborales
- ♦ Evaluar las políticas y acciones orientadas a promover la igualdad de género y la responsabilidad social corporativa
- ♦ Desarrollar un enfoque integral del desarrollo sostenible a través de teorías y prácticas actuales

Asignatura 13. Administración de personal

- ♦ Gestionar eficazmente los recursos humanos y modalidades de contratación
- ♦ Cumplir con las obligaciones tributarias y laborales en la administración de personal
- ♦ Optimizar el uso de herramientas informáticas en la confección de nóminas
- ♦ Participar de las prácticas de igualdad de oportunidades en la administración de personal

Asignatura 14. Seguridad Social

- ♦ Comprender el modelo constitucional y sistema de protección social en España
- ♦ Gestionar inscripciones, afiliaciones y contingencias protegidas en la Seguridad Social
- ♦ Administrar la financiación y gestión de prestaciones económicas y servicios de salud
- ♦ Aplicar procedimientos para la gestión de prestaciones y asistencia social

Asignatura 15. Gestión de desempeño y política retributiva

- ♦ Evaluar el impacto de la era digital en la gestión del desempeño profesional
- ♦ Planificar y supervisar el desempeño mediante la fijación de objetivos y métricas
- ♦ Investigar en políticas retributivas equitativas y motivadoras en el entorno laboral
- ♦ Gestionar el bajo rendimiento mediante técnicas de observación, motivación y coaching

Asignatura 16. Dirección y gestión estratégica de RRHH

- ♦ Comprender la evolución de los recursos humanos desde una perspectiva integrada y actualizada
- ♦ Diseñar estrategias para la planificación y gestión de proyectos dentro del departamento de RRHH
- ♦ Elaborar estructuras organizativas que respondan a la visión estratégica de la empresa
- ♦ Controlar y auditar las políticas y prácticas de RRHH para garantizar su alineación con los objetivos estratégicos

Asignatura 17. Selección de personas (I): metodologías cuantitativas y cualitativas

- ♦ Explicar los pasos esenciales del proceso de selección de personal y sus etapas clave
- ♦ Implementar técnicas avanzadas de reclutamiento utilizando tanto fuentes tradicionales como digitales
- ♦ Evaluar la eficacia de diversas pruebas cuantitativas y cualitativas en la selección de candidatos
- ♦ Integrar la igualdad de oportunidades y fortalecer la marca empleadora en los procesos de selección

Asignatura 18. Selección de personas (II): era digital

- ♦ Identificar competencias laborales emergentes en el contexto de la digitalización y la cuarta revolución industrial
- ♦ Aprovechar herramientas digitales para optimizar el reclutamiento y la selección de candidatos
- ♦ Aplicar metodologías innovadoras, como el análisis de Big Data y pruebas de gamificación, en los procesos de selección
- ♦ Explorar estrategias avanzadas de headhunting y gestión del talento en entornos digitales y globales

Asignatura 19. Dirección y gestión de la formación en la empresa

- ♦ Delimitar la capacitación como una pieza clave de la estrategia empresarial y su impacto en el desarrollo organizacional
- ♦ Diagnosticar y diseñar programas formativos basados en las necesidades específicas de la empresa
- ♦ Implementar y coordinar métodos de formación variada, incluyendo e-learning y formación dual
- ♦ Evaluar la efectividad de los programas formativos y gestionar su cofinanciación y auditoría

Asignatura 20. Derecho laboral colectivo

- ♦ Explorar la autonomía colectiva y su impacto en el sistema de relaciones laborales y derechos sindicales
- ♦ Analizar la libertad sindical y sus implicaciones en la negociación colectiva y la estructura sindical
- ♦ Examinar la representación de trabajadores y empresarios, y la dinámica de los sindicatos en el contexto jurídico
- ♦ Gestionar conflictos colectivos y el derecho a huelga mediante mecanismos de resolución y regulación eficaz

Asignatura 21. Gestión de políticas en intermediación laboral

- ♦ Analizar la función de intermediación laboral dentro de la cartera común de los servicios del sistema nacional de empleo
- ♦ Evaluar el papel transformador de los servicios públicos de empleo en el contexto actual
- ♦ Aplicar metodologías de prospección laboral utilizando datos estadísticos y herramientas analíticas avanzadas
- ♦ Desarrollar estrategias de reclutamiento y orientación laboral adaptadas a la era digital y a la colaboración público-privada

Asignatura 22. Gestión estratégica de la igualdad y la diversidad en los RRHH

- ♦ Evaluar el impacto de las políticas gubernamentales y programas de empleo en la igualdad y la inclusión social
- ♦ Analizar las barreras y estrategias para la inclusión de grupos sociales con dificultades en el mercado laboral
- ♦ Implementar programas de inclusión para personas con discapacidad y jóvenes en el contexto laboral actual
- ♦ Desarrollar políticas efectivas para la promoción de la igualdad de género y la integración de inmigrantes en el ámbito laboral

Asignatura 23. Outsourcing, autónomos y relaciones laborales especiales

- ♦ Investigar la flexibilidad y la flexiseguridad en el ámbito laboral, incluyendo acuerdos y libertades contractuales
- ♦ Examinar las modificaciones sustanciales en las relaciones laborales y su impacto en empleadores y empleados
- ♦ Implementar estrategias de outsourcing y gestionar el régimen especial del trabajador autónomo en cumplimiento con la normativa vigente
- ♦ Analizar y gestionar las relaciones laborales especiales en diversos contextos, incluyendo el trabajo doméstico, deportivo y portuario

Asignatura 24. Dirección y gestión internacional de personas

- ♦ Desarrollar estrategias globales para la gestión del talento en organizaciones multinacionales
- ♦ Implementar políticas de gestión de expatriados y carreras internacionales para optimizar la movilidad global
- ♦ Fomentar la diversidad y la inclusión en equipos multiculturales
- ♦ Evaluar las políticas de retribución y comunicación en el contexto de la expatriación y las reestructuraciones empresariales internacionales

Asignatura 25. Sistemas de información aplicados a recursos humanos

- ♦ Evaluar la evolución y la funcionalidad de los sistemas de información en recursos humanos, incluyendo herramientas eLearning y ERP
- ♦ Implementar y mejorar sistemas de gestión integral de recursos humanos, abordando la optimización y seguimiento de estos sistemas
- ♦ Aplicar tecnologías específicas para el reclutamiento digital y la gestión del desempeño
- ♦ Garantizar la ciberseguridad en los sistemas de recursos humanos, abordando aspectos jurídicos y tecnológicos relacionados con la protección de datos y la prevención de delitos informáticos

Asignatura 26. Gestión del entorno laboral I

- ♦ Analizar los fundamentos de la cultura organizacional, liderazgo y manejo de conflictos dentro de las empresas
- ♦ Comprender los conceptos y técnicas de prevención de riesgos laborales, abarcando seguridad, ergonomía y riesgos psicosociales
- ♦ Evaluar y adaptar las condiciones laborales para personas con discapacidad conforme a las normativas vigentes
- ♦ Desarrollar e implementar políticas para asegurar la igualdad de género en el entorno laboral y cumplir con la legislación aplicable

Asignatura 27. Gestión del entorno laboral II

- ♦ Explorar las tendencias en diseño organizacional y el papel del gestor en la adaptación cultural y estructural de las organizaciones
- ♦ Gestionar el cambio organizacional adaptándose a factores socioeconómicos y demográficos, y transformar procesos y modelos de negocio
- ♦ Facilitar la transformación digital en las empresas mediante la integración tecnológica y la planificación estratégica
- ♦ Desarrollar estrategias de Responsabilidad Social Corporativa y programas de asistencia y bienestar para los empleados

Asignatura 28. Diseño organizativo

- ♦ Establecer los principios básicos de la estructura organizativa, incluyendo la gestión de puestos, cadena de mando y centralización
- ♦ Aplicar organigramas funcionales y matriciales para optimizar la estructura y gestión organizativa
- ♦ Implementar gestión por procesos y competencias, alineando con el Catálogo Nacional de Cualificaciones (CNCP)
- ♦ Explorar nuevas formas de organización, como equipos autogestionados y espacios colaborativos, para mejorar la productividad

Asignatura 29. Gestión del talento

- ♦ Optimizar la gestión del capital humano a través de la adquisición, desarrollo y retención del talento clave en la organización
- ♦ Fomentar la innovación en la gestión del talento, incluyendo modelos estratégicos y estrategias de fidelización y compromiso
- ♦ Diseñar programas de compensación y beneficios no económicos para mejorar la motivación y el bienestar de los empleados
- ♦ Evaluar el desempeño laboral mediante metodologías de medición y mejorar la eficiencia y valor añadido en el trabajo

Asignatura 30. Salud laboral, protección y prevención

- ♦ Aplicar los conceptos básicos de salud laboral y prevención para desarrollar una empresa saludable
- ♦ Gestionar el marco jurídico de la salud laboral, incluyendo normativas internacionales y políticas públicas de prevención
- ♦ Elaborar un plan integral de prevención empresarial, abarcando detección de riesgos y medidas correctoras
- ♦ Definir responsabilidades legales y técnicas en la prevención de riesgos laborales

Asignatura 31. Protección social complementaria y acción social en la empresa

- ♦ Analizar las políticas de protección social en el contexto del sistema de bienestar y sus diversas modalidades administrativas
- ♦ Examinar las teorías sociológicas de la acción social, incluyendo la perspectiva de Max Weber y su impacto en la práctica empresarial
- ♦ Evaluar los beneficios sociales en las empresas, tales como economatos, comedores y guarderías, y su influencia en el entorno laboral
- ♦ Desarrollar planes de acción social que integren estrategias organizacionales, ámbitos de actuación y la dimensión social en la empresa

Asignatura 32. Productividad personal y gestión de proyectos

- ♦ Optimizar la gestión del tiempo mediante la planificación efectiva y el uso de herramientas tecnológicas como Outlook y Microsoft Project
- ♦ Desarrollar estrategias de control de estrés y gestión de la energía personal para mejorar la productividad y el bienestar en el entorno laboral
- ♦ Aplicar técnicas de planificación, control de calidad y gestión de riesgos en proyectos, asegurando el cumplimiento de objetivos y estándares
- ♦ Implementar estrategias de comunicación, financiación y gestión de personas en proyectos, integrando aspectos legales y éticos

Asignatura 33. Gestión del cambio

- ♦ Analizar métodos y estrategias para gestionar cambios organizativos, evaluando el impacto en la motivación y el desempeño laboral
- ♦ Desarrollar equipos de alto rendimiento, enfocándose en la integración, motivación y desarrollo de habilidades para el éxito en proyectos de cambio
- ♦ Gestionar la dinámica y sinergia de grupos de trabajo, optimizando la cohesión, roles y liderazgo para mejorar la innovación y resultados
- ♦ Evaluar la influencia de la digitalización en la gestión de recursos humanos, incluyendo el impacto en la reputación y el procesamiento de información

Asignatura 34. Ética empresarial y RSC

- ♦ Desarrollar una visión estratégica de la Responsabilidad Social Corporativa (RSC) y sus sistemas y modelos de implantación en la empresa
- ♦ Analizar la creación de valor en la economía de intangibles y el impacto social, ambiental y económico de las iniciativas de RSC
- ♦ Implementar sistemas de gestión responsable y auditorías para asegurar el cumplimiento de estándares en calidad, medio ambiente y seguridad
- ♦ Fomentar la ética empresarial mediante la creación de códigos de conducta y la gestión de fraudes y conflictos de interés

Asignatura 35. Analítica en RRHH

- ♦ Introducir el análisis de datos en RRHH, enfocándose en la creación de valor a través del reporting y el análisis de relaciones laborales
- ♦ Aplicar técnicas de Big Data y Business Intelligence para modelizar datos de RRHH y desarrollar métricas efectivas
- ♦ Explorar el impacto de la transformación digital en el empleo y la aparición de nuevas profesiones en la era digital
- ♦ Utilizar herramientas como Power BI para la visualización y análisis de datos, mejorando la toma de decisiones en RRHH

Asignatura 36. Comunicación en las organizaciones

- ♦ Evaluar el impacto de la tecnología de la información en la comunicación organizacional y la evolución de los sistemas de información para la dirección
- ♦ Desarrollar e implementar un plan integral de comunicación interna que incluya estrategias de marketing para RR.HH. y métodos para superar barreras comunicativas
- ♦ Fomentar la comunicación interpersonal eficaz mediante el uso del lenguaje corporal, técnicas de comunicación asertiva y la conducción de entrevistas
- ♦ Promover la comunicación abierta en la organización, enfocándose en la resolución de problemas

Asignatura 37. Desarrollo de talento en la era digital

- ♦ Adaptar la gestión del talento a los desafíos digitales, enfocándose en la transformación del rol de RR.HH
- ♦ Implementar estrategias de gestión del capital humano que optimicen la innovación y el compromiso en un entorno digital
- ♦ Desarrollar estrategias digitales efectivas en Recursos Humanos, incluyendo el employer branding, personal branding y el uso de redes sociales
- ♦ Gestionar el desempeño laboral en ecosistemas digitales mediante competencias 3.0, coordinación de equipos virtuales y técnicas de mentoring y aprendizaje colaborativo

Asignatura 38. Prácticas externas

- ♦ Aplicar y complementar los conocimientos adquiridos en la titulación universitaria, favoreciendo la adquisición de competencias indispensables en la praxis cotidiana
- ♦ Proporcionar las habilidades que faciliten al egresado su empleabilidad y fomenten su capacidad de emprendimiento

Asignatura 39. Trabajo Final de Grado

- ♦ Desarrollar propuestas innovadoras vinculadas a cuestiones de actualidad y relacionado con los conocimientos adquiridos en el Grado Oficial Universitario
- ♦ Acreditar los conocimientos adquiridos durante los estudios del Grado y la capacidad del egresado para llevarlos a la práctica, mediante el uso de una metodología de trabajo adecuada, la creatividad, el pensamiento analítico



Con un enfoque en la ética, la igualdad y la sostenibilidad, este programa universitario busca formar profesionales capaces de promover ambientes de trabajo inclusivos y eficientes”

06

Prácticas

En TECH garantizamos las prácticas en localidades de todas las provincias de España, así como en sus capitales y las principales ciudades, ofreciendo la mayor red de prácticas profesionales de todas las universidades de España. Gracias a nuestro reconocimiento como la mejor universidad digital del mundo según Forbes, hemos establecido más de 6.000 convenios con centros de referencia tanto regionales como internacionales. Esta amplia red de opciones asegura una capacitación completa y personalizada para cada egresado, facilitando su rápida inserción en el mercado laboral.



“

Las prácticas de este programa te permitirán adquirir experiencias reales, con las cuales desarrollarás un completísimo CV profesional”

Durante este valioso período de prácticas presenciales, nuestros alumnos tienen la oportunidad de sumergirse en métodos disruptivos y herramientas de trabajo innovadoras. Esto no solo refuerza su comprensión de los contenidos académicos, sino que también desarrolla habilidades esenciales para el día a día en el ámbito profesional. Además, adquieren competencias transversales cruciales como la comunicación efectiva, el trabajo en equipo, la gestión del tiempo y la resolución de problemas.

Las Prácticas Externas que ofrece TECH también permiten a nuestros egresados conectar con expertos de reconocido prestigio y diversa experiencia profesional. Bajo la tutoría directa de estos especialistas, nuestros estudiantes manejan herramientas tecnológicas de última generación y metodologías de gestión avanzadas, adquiriendo recursos innovadores y funcionales que serán clave en sus futuras carreras.

“

*Completa tus prácticas con TECH,
desde donde contarás con una
estancia presencial completamente
adaptada a tus necesidades”*



Con las Prácticas que TECH te ofrece:



1. La Mayor Red de Prácticas de España

TECH ofrece la mayor red de centros de prácticas profesionales de todas las universidades del país, más de 6.000 centros conveniados que aseguran una inmensa gama de oportunidades para todos los estudiantes.



2. Las Mejores Instituciones para Hacer Prácticas Profesionales

TECH colabora con las instituciones más prestigiosas y reconocidas de cada sector, lo que garantiza una experiencia de alta calidad y relevancia para nuestros estudiantes.



3. La Mejor Red de Contactos

Las prácticas ofrecen oportunidades para establecer conexiones con profesionales de la industria. Nuestra extensa red de centros de prácticas, presentes en todas las provincias y principales ciudades de España, facilita la creación de contactos valiosos.



4. Experiencia Real de Campo

Las prácticas permiten a los estudiantes aplicar sus conocimientos teóricos en un entorno profesional, brindándoles una valiosa experiencia laboral en diversos sectores y ubicaciones.



5. Mejora del CV

Tener experiencia práctica relevante en el currículum hace que los estudiantes se destaquen ante posibles empleadores. La diversidad de oportunidades disponibles a través de nuestros convenios con instituciones prestigiosas proporciona una ventaja competitiva.



6. Máxima Orientación Profesional

Las prácticas permiten a los estudiantes explorar diferentes áreas de su campo de estudio, ayudándoles a definir su camino profesional con mayor claridad.



7. Itinerario de Prácticas Adaptado a las Necesidades de cada Alumno

Ofrecemos un plan de prácticas completamente adaptado a las necesidades de cada alumno, garantizando una experiencia personalizada y relevante.



8. Más Oportunidades de Empleo

Muchos de los egresados reciben ofertas de empleo de las mismas empresas donde realizan sus prácticas. Gracias a nuestros más de 6000 convenios con las mejores instituciones profesionales y nuestra presencia en todas las capitales de provincia, la transición al mundo laboral es fluida y efectiva.



“ Con TECH podrás acceder a un catálogo de más de 6.000 empresas: una oportunidad única para desarrollar tus Prácticas en centros de vanguardia”

07

Salidas profesionales

A través de esta titulación universitaria, los expertos destacarán por su conocimiento integral en el ámbito de los Recursos Humanos. Así, los alumnos dominarán materias entre las que se incluyen la selección del personal, la cualificación y la retención del talento. En este sentido, los egresados desarrollarán habilidades avanzadas para tomar decisiones estratégicas e implementar políticas que alineen el capital humano con los objetivos organizacionales. Además, los profesionales garantizarán que las entidades apliquen tanto las leyes laborales como normativas vigentes. Por otra parte, los especialistas impulsarán la adopción de nuevas tecnologías para aumentar la competitividad de las compañías significativamente.

Upgrading...





“

Estarás altamente cualificado para implementar las políticas de Recursos Humanos más innovadoras en la Administración Pública y liderarás la transformación digital de los organismos”

Perfil del egresado

Este Grado Oficial Universitario en Recursos Humanos de TECH marcará un antes y un después en la carrera laboral de los profesionales. Tras su finalización, los alumnos estarán elevadamente cualificados para ocupar roles estratégicos clave como profesionales en selección y reclutamiento en las instituciones más prestigiosas. Además, los egresados podrán ejercer cargos como responsables de desarrollo o gestores de relaciones laborales. De este modo, aplicarán sus conocimientos para optimizar la gestión del talento y resolver conflictos en el ámbito laboral. Por otra parte, podrán brindar servicios de asesoría para ayudar a las organizaciones a mejorar su cultura institucional y desempeño.

Este programa te abrirá oportunidades de carrera en diversas industrias, contribuyendo al desarrollo de competencias transversales valiosas que mejoren la eficiencia y la cohesión dentro de las organizaciones.

- ♦ **Pensamiento crítico y análisis:** Serás capaz de evaluar datos de rendimiento, analizar tendencias laborales y desarrollar estrategias que mejoren la eficiencia institucional
- ♦ **Destrezas comunicativas:** Interactuarás de forma clara y precisa con diferentes audiencias, desde empleados hasta directivos u otras partes interesadas
- ♦ **Adaptabilidad y flexibilidad:** Obtendrás competencias avanzadas para adaptarte a cambios en la legislación laboral, así como a nuevas tecnologías de la gestión de personal e incluso a situaciones de crisis dentro de las empresas
- ♦ **Innovación y creatividad:** Brindarás soluciones altamente creativas para el desarrollo de programas de cualificación, implementación de nuevas tecnologías para la gestión de personas o estrategias de retención del talento



Después de realizar el Grado Oficial Universitario, podrás desempeñar tus conocimientos y habilidades en los siguientes cargos:

- 1. Gestión del Talento y Desarrollo Profesional:** En esta área, los profesionales de Recursos Humanos se encargan de identificar, atraer, desarrollar y retener el talento dentro de las organizaciones, diseñando programas para el crecimiento profesional y personal de los empleados.
 - ♦ Responsable de desarrollo de talento
 - ♦ Especialista en gestión del desempeño
 - ♦ Consultor en planes de carrera
 - ♦ Gestor de talento y sucesiones
- 2. Selección y Reclutamiento:** Los profesionales en esta área se dedican a la búsqueda, identificación y selección de candidatos adecuados para cubrir puestos en una organización, garantizando que se cumplan las competencias requeridas para cada posición.
 - ♦ Responsable de selección de personal
 - ♦ Consultor de reclutamiento
 - ♦ Técnico en selección y entrevistas
 - ♦ Especialista en *employer branding*
- 3. Formación y Desarrollo:** Los profesionales de recursos humanos diseñan, implementan y evalúan programas de formación continua para mejorar las competencias de los empleados y asegurar su crecimiento dentro de la empresa.
 - ♦ Responsable de formación y desarrollo
 - ♦ Coordinador de programas de capacitación
 - ♦ Formador interno
 - ♦ Consultor en desarrollo profesional
- 4. Relaciones Laborales:** En este campo, los egresados se encargan de gestionar las relaciones entre la empresa y sus empleados, garantizando el cumplimiento de la normativa laboral y mediando en conflictos laborales.
 - ♦ Responsable de relaciones laborales
 - ♦ Mediador laboral
 - ♦ Técnico en derecho laboral y prevención de riesgos
 - ♦ Consultor en negociación colectiva
- 5. Compensación y Beneficios:** Los especialistas en compensación y beneficios desarrollan políticas salariales y de incentivos, asegurándose de que las retribuciones sean competitivas y motivadoras para los empleados.
 - ♦ Analista de compensaciones y beneficios
 - ♦ Especialista en retribución flexible
 - ♦ Responsable de políticas salariales
 - ♦ Consultor en planes de beneficios corporativos
- 6. Gestión del Clima Laboral:** Los profesionales en esta área evalúan y mejoran el ambiente de trabajo dentro de la empresa, identificando posibles problemas y diseñando estrategias para mejorar la satisfacción y el bienestar de los empleados.
 - ♦ Responsable de clima laboral
 - ♦ Consultor en satisfacción laboral
 - ♦ Especialista en gestión de conflictos
 - ♦ Técnico en medición del ambiente de trabajo

7. Prevención de Riesgos Laborales: Los recursos humanos pueden desempeñar un papel importante en la seguridad y salud laboral, desarrollando políticas y medidas para prevenir accidentes y promover la seguridad en el lugar de trabajo.

- ♦ Técnico en prevención de riesgos laborales
- ♦ Especialista en seguridad y salud laboral
- ♦ Responsable de bienestar corporativo
- ♦ Consultor en ergonomía y prevención

8. Gestión de Nóminas y Administración de Personal: En esta área se gestiona todo lo relacionado con las nóminas, los beneficios y la administración del personal, asegurando que todos los empleados reciban sus retribuciones de manera adecuada y que se cumplan las obligaciones fiscales y laborales.

- ♦ Responsable de administración de personal
- ♦ Técnico en nóminas
- ♦ Especialista en gestión de beneficios sociales
- ♦ Analista de costes de personal

9. Consultoría de Recursos Humanos: Los egresados en Recursos Humanos también pueden trabajar como consultores externos, ofreciendo soluciones personalizadas a empresas en temas como la gestión del talento, mejora del clima laboral o diseño de programas de compensación.

- ♦ Consultor de recursos humanos
- ♦ Analista organizacional
- ♦ Asesor en planes de desarrollo y formación
- ♦ Consultor en transformación digital de RRHH





10. Diversidad e Inclusión: Los profesionales en esta área promueven políticas que fomentan la diversidad, equidad e inclusión dentro de la empresa, asegurando que todos los empleados tengan las mismas oportunidades independientemente de su origen, género o características personales.

- ♦ Responsable de diversidad e inclusión
- ♦ Coordinador de programas de igualdad
- ♦ Consultor en políticas inclusivas
- ♦ Especialista en igualdad de oportunidades

10. Transformación Digital en Recursos Humanos: En el contexto actual, la digitalización ha transformado los procesos de RRHH. Los especialistas en esta área implementan herramientas tecnológicas para mejorar la gestión de personal y la automatización de procesos.

- ♦ Responsable de transformación digital en RRHH
- ♦ Especialista en HR Analytics
- ♦ Técnico en automatización de procesos de recursos humanos
- ♦ Consultor en tecnología aplicada a la gestión del talento

Salidas académicas y de investigación

Además de todos los puestos laborales para los que serás apto mediante el estudio de este Grado Oficial Universitario de TECH, también podrás continuar con una sólida trayectoria académica e investigativa. Tras completar este programa universitario, estarás listo para continuar con tus estudios desarrollando un Máster Universitario y así, progresivamente, alcanzar otros niveles y méritos científicos.

08

Idiomas gratuitos

Convencidos de que la formación en idiomas es fundamental en cualquier profesional para lograr una comunicación potente y eficaz, TECH ofrece un itinerario complementario al plan de estudios curricular, en el que el alumno, además de adquirir las competencias del Grado Oficial, podrá aprender idiomas de un modo sencillo y práctico.

*Acredita tu
competencia
lingüística*



“

TECH te incluye el estudio de idiomas en el Grado Oficial de forma ilimitada y gratuita”

En el mundo competitivo actual, hablar otros idiomas forma parte clave de nuestra cultura moderna. Hoy en día, resulta imprescindible disponer de la capacidad de hablar y comprender otros idiomas, además de lograr un título oficial que acredite y reconozca las competencias lingüísticas adquiridas. De hecho, ya son muchos los colegios, las universidades y las empresas que solo aceptan a candidatos que certifican su nivel mediante un título oficial en base al Marco Común Europeo de Referencia para las Lenguas (MCER).

El Marco Común Europeo de Referencia para las Lenguas es el máximo sistema oficial de reconocimiento y acreditación del nivel del alumno. Aunque existen otros sistemas de validación, estos proceden de instituciones privadas y, por tanto, no tienen validez oficial. El MCER establece un criterio único para determinar los distintos niveles de dificultad de los cursos y otorga los títulos reconocidos sobre el nivel de idioma que se posee.

En TECH se ofrecen los únicos cursos intensivos de preparación para la obtención de certificaciones oficiales de nivel de idiomas, basados 100% en el MCER. Los 48 Cursos de Preparación de Nivel Idiomático que tiene la Escuela de Idiomas de TECH están desarrollados en base a las últimas tendencias metodológicas de aprendizaje en línea, el enfoque orientado a la acción y el enfoque de adquisición de competencia lingüística, con la finalidad de preparar los exámenes oficiales de certificación de nivel.

El estudiante aprenderá, mediante actividades en contextos reales, la resolución de situaciones cotidianas de comunicación en entornos simulados de aprendizaje y se enfrentará a simulacros de examen para la preparación de la prueba de certificación de nivel.

“

Solo el coste de los Cursos de Preparación de idiomas y los exámenes de certificación, que puedes llegar a hacer gratis, valen más de 3 veces el precio del Grado Oficial Universitario”

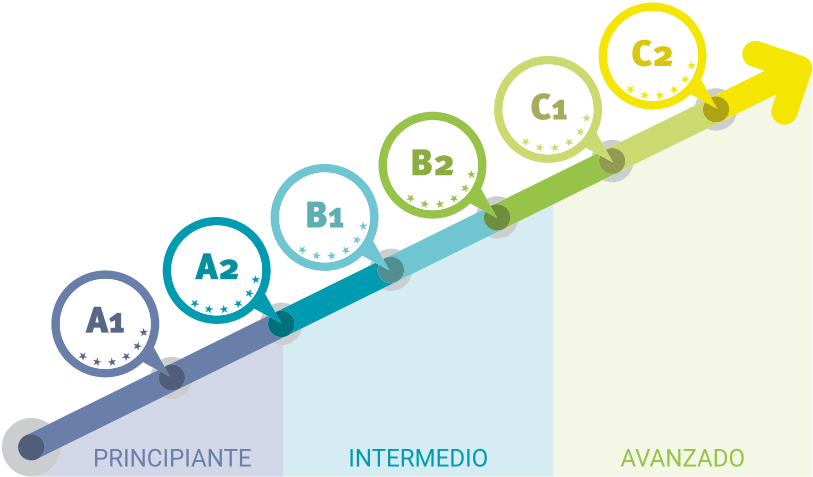




TECH incorpora, como contenido extracurricular al plan de estudios oficial, la posibilidad de que el alumno estudie idiomas, seleccionando aquellos que más le interesen de entre la gran oferta disponible:

- Podrá elegir los Cursos de Preparación de Nivel de los idiomas y nivel que desee, de entre los disponibles en la Escuela de Idiomas de TECH, mientras estudie el Grado Oficial, para poder prepararse el examen de certificación de nivel
- En cada programa de idiomas tendrá acceso a todos los niveles MCER, desde el nivel A1 hasta el nivel C2
- Cada año podrá presentarse a un examen telepresencial de certificación de nivel, con un profesor nativo experto. Al terminar el examen, TECH le expedirá un certificado de nivel de idioma
- Estudiar idiomas NO aumentará el coste del programa. El estudio ilimitado y la certificación anual de cualquier idioma están incluidas en el Grado Oficial

“ 48 Cursos de Preparación de Nivel para la certificación oficial de 8 idiomas en los niveles MCER A1, A2, B1, B2, C1 y C2”



09

Metodología de estudio

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

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

*Excelencia.
Flexibilidad.
Vanguardia.*



“

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

El alumno: la prioridad de todos los programas de TECH

En la metodología de estudios de TECH el alumno es el protagonista absoluto. Las herramientas pedagógicas de cada programa han sido seleccionadas teniendo en cuenta las demandas de tiempo, disponibilidad y rigor académico que, a día de hoy, no solo exigen los estudiantes sino los puestos más competitivos del mercado.

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

“

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



Los planes de estudios más exhaustivos a nivel internacional

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

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

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

“

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

Case studies o Método del caso

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

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

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



Método Relearning

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

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

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

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



Un Campus Virtual 100% online con los mejores recursos didácticos

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

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

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

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



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

La eficacia del método se justifica con cuatro logros fundamentales:

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

La metodología universitaria mejor valorada por sus alumnos

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

La valoración de los estudiantes sobre la calidad docente, calidad de los materiales, estructura del curso y sus objetivos es excelente. No en valde, la institución se convirtió en la universidad mejor valorada por sus alumnos en la plataforma de reseñas Trustpilot, obteniendo un 4,9 de 5.

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

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



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



Material de estudio

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

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



Prácticas de habilidades y competencias

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



Resúmenes interactivos

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

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



Lecturas complementarias

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





Case Studies

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



Testing & Retesting

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



Clases magistrales

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



Guías rápidas de actuación

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



10

Titulación

El Grado Oficial Universitario en Recursos Humanos es un programa ofrecido por TECH Universidad, legalmente constituida en el marco del Espacio Europeo de Educación Superior. 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.





“

Obtén el título de Máster Oficial Universitario con validez internacional y da un paso adelante en tu carrera profesional”

El Grado Oficial Universitario en Recursos Humanos es un programa de TECH, que es una Universidad Oficial española legalmente reconocida mediante la Ley 1/2024, de 16 de abril, de la Comunidad Autónoma de Canarias, publicada en el [Boletín Oficial del Estado \(BOE\) núm. 181, de 27 de julio de 2024 \(pág. 96.369\)](#), e integrada en el Registro de Universidades, Centros y Títulos ([RUCT](#)) del Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades con el código 104.

Este título permitirá al alumno desempeñar las funciones profesionales al más alto nivel y su reconocimiento académico asegura que la formación cumple con los estándares de calidad y exigencia académica establecidos a nivel europeo, garantizando la validez, pertinencia y competitividad de los conocimientos adquiridos para ponerlos en práctica en el entorno laboral.

Además, de obtener el título de Grado Oficial Universitario con el que podrá optar a puestos bien remunerados y de responsabilidad como profesional, este programa **permitirá al alumno el acceso a los estudios de nivel de máster universitario** con el que progresar en la carrera académica.

Título Oficial*: **Grado en Recursos Humanos**

Modalidad: **100% online**

Duración: **4 años**

Créditos: **240 ECTS**



Supera con éxito este programa y recibe tu titulación universitaria para ejercer con total garantía en un campo profesional exigente como los Recursos Humanos”



Felipe VI, Rey de España

y en su nombre

**el Rector de la Universidad
Tecnológica de las Islas Canarias**

tech
universidad

Considerando que, conforme a las disposiciones y circunstancias previstas por la legislación vigente,

D/Dña _____,

nacido el ___ de ___ de ___ en _____, de nacionalidad _____,

ha superado en _____ de _____, los estudios universitarios oficiales conducentes al TÍTULO universitario oficial de

**Graduado en Recursos Humanos
por la Universidad Tecnológica de las Islas Canarias**

establecido por Acuerdo del Consejo de Ministros de 30 de octubre de 2009,
expide el presente título oficial con validez en todo el territorio nacional,
que faculta al interesado para disfrutar los derechos que a este título
otorgan las disposiciones vigentes.

Dado en Logroño, a ___ de _____ de _____

El Rector,

Pedro Navarro Illana

El Secretario General,

Rita Beatriz Machin González

TECH-000000

Código de Universidad | Registro Nacional de Títulos | Código de Centro | Registro Universitario de Títulos
109 | 2030853276 | 2c709015 | 88476

11

Homologación del título

Para que el título universitario obtenido, tras finalizar el Grado Oficial Universitario en Recursos Humanos, tenga validez oficial en cualquier país, se deberá realizar un trámite específico de reconocimiento del título en la Administración correspondiente. TECH facilitará al egresado toda la documentación necesaria para tramitar su expediente con éxito.





Tras finalizar este programa recibirás un título académico oficial con validez internacional”

Cualquier estudiante interesado en tramitar el reconocimiento oficial del título de Grado Oficial Universitario en Recursos Humanos en un país diferente a España, necesitará la documentación académica y el título emitido con la Apostilla de la Haya, que podrá solicitar al departamento de Secretaría Académica a través de correo electrónico: homologacion@techtitute.com.

La Apostilla de la Haya otorgará validez internacional a la documentación y permitirá su uso ante los diferentes organismos oficiales en cualquier país.

Una vez el egresado reciba su documentación deberá realizar el trámite correspondiente, siguiendo las indicaciones del ente regulador de la Educación Superior en su país. Para ello, TECH facilitará en el portal web una guía que le ayudará en la preparación de la documentación y el trámite de reconocimiento en cada país.

Con TECH podrás hacer válido tu título oficial de Grado en cualquier país.





El trámite de homologación permitirá que los estudios realizados en TECH tengan validez oficial en el país de elección, considerando el título del mismo modo que si el estudiante hubiera estudiado allí. Esto le confiere un valor internacional del que podrá beneficiarse el egresado una vez haya superado el programa y realice adecuadamente el trámite.

El equipo de TECH le acompañará durante todo el proceso, facilitándole toda la documentación necesaria y asesorándole en cada paso hasta que logre una resolución positiva.



El equipo de TECH te acompañará paso a paso en la realización del trámite para lograr la validez oficial internacional de tu título”

12

Requisitos de acceso

Los requisitos de acceso a los estudios de grado en TECH Universidad Tecnológica se realizarán de acuerdo con lo dispuesto en e [*Real Decreto 534/2024, del 11 de junio*](#), por el que se regulan los requisitos de acceso a las enseñanzas universitarias oficiales de Grado en España, las características básicas de la prueba de acceso y la normativa básica de los procedimientos de admisión.





Revisa los requisitos de acceso de este Grado Oficial Universitario de TECH y prepárate para iniciar tu trayectoria académica”

Un estudiante puede solicitar el acceso si cumple con alguno de los siguientes requisitos:

- Estar en posesión del título de Bachiller del Sistema Educativo Español o equivalente y superar la Prueba de Acceso a la Universidad (PAU)
- Estar en posesión de un título de Técnico Superior de Formación Profesional, Técnico Superior de Artes Plásticas y Diseño o Técnico Deportivo Superior (o titulación equivalente)
- Proceder de sistemas educativos de la Unión Europea o de otros Estados con los que España haya suscrito acuerdos internacionales aplicables en materia de acceso a la universidad y cumplir los requisitos académicos exigidos en sus sistemas de origen para acceder a sus universidades
- Estar en posesión del título de Bachillerato Europeo, en virtud de las disposiciones contenidas en el convenio por el que se establece el Estatuto de las Escuelas Europeas, hecho en Luxemburgo el 21 de junio de 1994
- Estar en posesión del Diploma del Bachillerato Internacional, expedido por la Organización del Bachillerato Internacional, con sede en Ginebra (Suiza)
- Haber superado la Prueba de Acceso a la Universidad para mayores de 25 años en España
- Tener más de 40 años y haber superado el acceso mediante acreditación de experiencia laboral o profesional
- Haber superado la Prueba de Acceso a la Universidad para mayores de 45 años en España
- Estar en posesión de una titulación universitaria española de Grado, Máster Universitario o equivalente
- Estar en posesión de un título universitario español oficial de Diplomado universitario, Arquitecto Técnico, Ingeniero Técnico, Licenciado, Arquitecto, Ingeniero, correspondiente a la anterior ordenación de las enseñanzas universitarias, o título equivalente
- Haber cursado estudios universitarios parciales españoles, siempre que se le reconozcan al menos 30 créditos ECTS
- Haber cursado estudios universitarios extranjeros parciales, o totales que no hayan obtenido la homologación de su título en España y deseen continuar estudios en una universidad española, siempre que se le reconozcan al menos 30 créditos ECTS



Consigue ahora plaza en este Grado Oficial Universitario de TECH si cumples con alguno de sus requisitos de acceso”



Requisito Lingüístico

Los estudiantes procedentes de países o de sistemas educativos con lengua diferente al español, deberán acreditar un conocimiento del español de nivel B2 según el marco Común Europeo de Referencia para lenguas.

En relación con la acreditación del nivel de lengua española para la admisión a un título oficial se puede optar por una de las siguientes alternativas:

- Presentación del documento que justifique el nivel de español B2
- Realización de una prueba de nivel interna de la universidad

Quedan exentos de este requisito:

- Quienes acrediten la nacionalidad española
- Los que posean una titulación extranjera equivalente a: Filología Hispánica, Traducción e Interpretación (con idioma español), Literatura y/o Lingüística española
- Quienes hayan realizado estudios previos en español

El estudiantado que solicite la admisión al grado y deba acreditar el conocimiento del español, será admitido con carácter condicional, debiendo acreditar el cumplimiento del requisito lingüístico, en los plazos que establezca la Universidad.

¿Cumples con los requisitos de acceso lingüísticos de este Grado Oficial Universitario? No dejes pasar la oportunidad y matricúlate ahora.

13

Proceso de admisión

El proceso de admisión de TECH es el más simple de todas las universidades online. Se podrá comenzar el programa sin trámites ni esperas: el alumno empezará a preparar la documentación y podrá entregarla más adelante, sin prisas ni complicaciones. Lo más importante para TECH es que los procesos administrativos sean sencillos y no ocasionen retrasos, ni incomodidades.



“

TECH ofrece el procedimiento de admisión a los estudios de Grado Oficial Universitario más sencillo y rápido de todas las universidades virtuales”

Para TECH lo más importante en el inicio de la relación académica con el alumno es que esté centrado en el proceso de enseñanza, sin demoras ni preocupaciones relacionadas con el trámite administrativo. Por ello, se ha creado un procedimiento más cómodo en el que podrá enfocarse desde el primer momento a su formación, contando con un plazo de tiempo para la entrega de la documentación pertinente.

Los pasos para la admisión son simples:

1. Facilitar los datos personales al asesor académico para realizar la inscripción.
2. Recibir un email en el correo electrónico en el que se accederá a la página segura de la universidad y aceptar las políticas de privacidad, las condiciones de contratación e introducir los datos de tarjeta bancaria.
3. Recibir un nuevo email de confirmación y las credenciales de acceso al campus virtual.
4. Comenzar el programa en la fecha de inicio oficial.

De esta manera, el estudiante podrá incorporarse al curso sin esperas. De forma posterior se le informará del momento en el que se podrán ir enviando los documentos, a través del campus virtual, de manera muy cómoda y rápida. Sólo se deberán subir al sistema para considerarse enviados, sin traslados ni pérdidas de tiempo.

Todos los documentos facilitados deberán ser rigurosamente válidos y estar vigentes en el momento de subirlos.

Los documentos necesarios que deberán tenerse preparados con calidad suficiente para cargarlos en el campus virtual son:

- Copia digitalizada del documento del DNI o en su caso documento de identidad oficial del alumno
- Copia digitalizada del título de Bachillerato, Técnico Superior de Formación Profesional, Técnico Superior de Artes Plásticas y Diseño, Técnico Deportivo Superior o título equivalente
- Copia del certificado de superación de la Prueba de Acceso a la Universidad (PAU), Prueba de superación de Acceso a la Universidad para mayores de 25 años, Prueba de superación de Acceso a la Universidad para mayores de 45 años o certificado de acceso a la Universidad por experiencia profesional o laboral para mayores de 40 años
- Copia Digitalizada, en su caso, del certificado de calificaciones apostillado que demuestre haber cursado parcialmente estudios universitarios en su país de origen aunque no estén concluidos

Para resolver cualquier duda que surja el estudiante podrá dirigirse a su asesor académico, con gusto le atenderá en todo lo que necesite. En caso de requerir más información, puede ponerse en contacto con informacion@techtitute.com

Este procedimiento de acceso te ayudará a iniciar tu Grado Oficial cuanto antes, sin trámites ni demoras.



Grado Oficial Universitario Recursos Humanos

Idioma: **Español**

Modalidad: **100% online**

Duración: **4 años**

Créditos: **240 ECTS**

Grado Oficial Universitario Recursos Humanos

