

Licenciatura Oficial Universitaria Recursos Humanos

Nº de RVOE: 20210909

RVOE

EDUCACIÓN SUPERIOR



tech
universidad



Nº de RVOE: 20210909

Licenciatura Oficial Universitaria Recursos Humanos

Idioma: Español

Modalidad: 100% online

Duración: 4 años y 3 meses

Fecha de vigencia RVOE: 07/05/2021

Acceso web: www.techtute.com/mx/escuela-de-negocios/licenciatura-universitaria/licenciatura-universitaria-recursos-humanos

Índice

01	02	03	04
Presentación del programa	¿Por qué estudiar en TECH?	Plan de estudios	Convalidación de asignaturas
<hr/>	<hr/>	<hr/>	<hr/>
<i>pág. 4</i>	<i>pág. 8</i>	<i>pág. 12</i>	<i>pág. 40</i>
05	06	07	08
Objetivos docentes	Salidas profesionales	Idiomas gratuitos	Máster Título Propio gratuito
<hr/>	<hr/>	<hr/>	<hr/>
<i>pág. 46</i>	<i>pág. 54</i>	<i>pág. 58</i>	<i>pág. 62</i>
	09	10	11
	Metodología de estudio	Titulación	Homologación del título
	<hr/>	<hr/>	<hr/>
	<i>pág. 66</i>	<i>pág. 76</i>	<i>pág. 80</i>
		12	13
		Requisitos de acceso	Proceso de admisión
		<hr/>	<hr/>
		<i>pág. 84</i>	<i>pág. 88</i>

01

Presentación del programa

Los Recursos Humanos son fundamentales para el desarrollo organizacional y el bienestar laboral. Según la *International Labour Organization* (ILO), prácticas de gestión efectiva pueden incrementar la productividad en un 20%. Este programa proporcionado por TECH, capacita a expertos capaces de diseñar estrategias sostenibles, promoviendo inclusión, liderazgo ético y diversidad en entornos globales. Asimismo, ofrece a sus alumnos la oportunidad de convertirse en expertos en la materia, pudiendo acceder a importantes empresas nacionales e internacionales, ayudándolas a seleccionar y gestionar su personal y a lograr grandes éxitos. Además, esta titulación posee una modalidad 100% online, para estudiarla desde cualquier parte del mundo, y también posee una metodología de enseñanza basado en el sistema *Relearning*, el cual garantiza un completo aprendizaje.

Este es el momento, te estábamos esperando





“

Opta por tomar esta titulación y serás un experto en Recursos Humanos para contribuir al panorama empresarial y encontrar perfiles adecuados adecuados idóneamente en la organización”

La gestión y dirección de Recursos Humanos es una tarea desafiante pero sumamente gratificante. Cada vez más personas eligen orientar su carrera hacia este ámbito, conscientes de que el capital humano es esencial para el éxito de cualquier organización. Este departamento desempeña un papel crucial en las empresas, ya que contar con profesionales capacitados para analizar currículos y evaluar las características psicológicas de los candidatos es indispensable para identificar al talento más adecuado para cada posición y, con ello, contribuir al crecimiento organizacional.

La Licenciatura Oficial Universitaria en Recursos Humanos está diseñada para brindar al alumnado una enseñanza intensiva y de alta calidad, que les permita adquirir conocimientos clave en esta área de manera eficiente. Gracias a su innovador formato online, ofrece una experiencia de aprendizaje cómoda y flexible, adaptada a las necesidades del alumnado actual.

El plan de estudios de esta titulación abarca una amplia variedad de contenidos esenciales para la gestión estratégica de Recursos Humanos. Desde fundamentos de administración y dirección empresarial hasta temas avanzados como analítica de Recursos Humanos y diseño organizativo, el programa proporciona un enfoque integral. Los profesionales explorarán áreas como la psicología del trabajo, la atracción de talento en la era digital y la gestión de la igualdad en entornos laborales.

Este programa académico cuenta con el Reconocimiento de Validez Oficial de Estudios (RVOE) otorgado por la Secretaría de Educación Pública (SEP), lo que certifica la validez oficial del título en México. Esta acreditación respalda la calidad del plan de estudios y permite a los egresados acceder a diversas oportunidades profesionales, así como continuar su preparación en programas de posgrado.

La metodología de este título es 100% online, permitiendo al alumnado aprender a su ritmo y desde cualquier lugar. TECH ofrece un Campus Virtual con recursos multimedia como videos explicativos, resúmenes interactivos y lecturas complementarias, haciendo del programa una opción flexible y autónoma para completar sus estudios.



“ *Adquirirás las habilidades precisas que te permitirán entender mejor cuáles son las necesidades de las empresas en materia de selección laboral*”



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.

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 universitario del mundo. En total, más de 14.000 títulos universitarios, en once idiomas distintos, que nos convierten en la mayor institución educativa del mundo.

nº1
Mundial
Mayor universidad
online del mundo

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 1.000 reseñas recibidas. Unas cifras que sitúan a TECH como la referencia universitaria absoluta a nivel internacional.



03

Plan de estudios

TECH reconoce el crecimiento y la relevancia que los departamentos de Recursos Humanos han alcanzado en los últimos años. En respuesta, ha desarrollado un plan de estudios compuesto por 40 asignaturas que proporcionan al alumnado una preparación integral en las principales áreas de este campo. Entre los temas abordados destacan la selección de personal, el marco legal laboral, la mediación en conflictos y la gestión estratégica del talento. Esta completa preparación dota a los egresados de TECH de competencias transversales, posicionándolos como profesionales altamente demandados, capaces de desempeñarse con éxito en diversos entornos organizacionales y laborales.

Un temario completo y bien desarrollado





“

Cursar esta titulación te brindará una preparación completa en los conceptos clave, teorías fundamentales y herramientas esenciales para la gestión efectiva de los Recursos Humanos”

Esta Licenciatura Oficial Universitaria se distingue por ofrecer un plan de estudios completo que abarca todas las áreas clave de la gestión en Recursos Humanos. Además, pone a disposición de los alumnos materiales de aprendizaje innovadores, como videos explicativos y resúmenes interactivos, que enriquecen la experiencia formativa. En este sentido, TECH ha diseñado un programa que integra teoría y práctica, brindando a los egresados no solo una sólida base académica, sino también las herramientas necesarias para enfrentar con eficacia y ética los desafíos profesionales y personales que surjan en su carrera.

“

Este itinerario académico te permitirá dominar los fundamentos de la administración, de la gestión empresarial y teorías psicológicas laborales y organizacionales”

Dónde, cuándo y cómo se imparte

Esta Licenciatura Oficial Universitaria 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.



En esta Licenciatura con RVOE, el alumnado dispondrá de 40 asignaturas que podrá abordar y analizar a lo largo de 3 años y 4 meses de estudio.

Asignatura 1	Fundamentos de administración y dirección de empresas
Asignatura 2	Antecedentes sociales del trabajo
Asignatura 3	Introducción a la economía
Asignatura 4	Psicología del trabajo y de las organizaciones
Asignatura 5	Teoría de las relaciones laborales
Asignatura 6	Economía laboral y de mercado
Asignatura 7	Seguridad Social en México
Asignatura 8	Introducción al derecho
Asignatura 9	Comportamiento organizacional
Asignatura 10	Introducción a la contabilidad
Asignatura 11	Fundamentos de las Relaciones Públicas
Asignatura 12	Administración de personal
Asignatura 13	Derecho laboral I
Asignatura 14	Gestión del desempeño
Asignatura 15	Dirección y gestión estratégica de Recursos Humanos
Asignatura 16	Atracción de talento (I): metodologías cuantitativas y cualitativas
Asignatura 17	Atracción del talento (II): era digital
Asignatura 18	Dirección y gestión de la capacitación en la empresa
Asignatura 19	Derecho laboral II
Asignatura 20	Seguridad e higiene

Asignatura 21	Gestión del entorno laboral I
Asignatura 22	Gestión estratégica de la igualdad y diversidad en entornos laborales
Asignatura 23	Tercerización de procesos y relaciones laborales especiales
Asignatura 24	Dirección y gestión internacional de personas
Asignatura 25	Sistemas de información aplicados a Recursos Humanos
Asignatura 26	Derecho procesal
Asignatura 27	Diseño organizativo
Asignatura 28	Comunicación institucional
Asignatura 29	Gestión del entorno laboral II
Asignatura 30	Desarrollo de talento en la era digital
Asignatura 31	Salud laboral, protección y prevención
Asignatura 32	Protección social complementaria y acción social en la empresa
Asignatura 33	Productividad personal y gestión de proyectos
Asignatura 34	Analítica de Recursos Humano
Asignatura 35	Gestión del cambio
Asignatura 36	Comunicación en las organizaciones
Asignatura 37	Investigación en medios digitales
Asignatura 38	Ética empresarial y responsabilidad social corporativa
Asignatura 39	Dirección de empresas y gestión del talento
Asignatura 40	Gestión internacional de la empresa

Así, los contenidos académicos de estas asignaturas 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 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 motivación

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

1.9. Elementos del mercadotecnia y finanzas

- 1.9.1. Concepto y etapas
- 1.9.2. Mercadotecnia y mercados
- 1.9.3. Mercadotecnia estratégica
- 1.9.4. Relación y sinergias

Asignatura 2

Antecedentes sociales del trabajo

2.1. Fundamentos históricos de la sociología

- 2.1.1. Origen
- 2.1.2. Concepto y objeto
- 2.1.3. Preliminares de su formación
- 2.1.4. Augusto Comte
- 2.1.5. Herbert Spencer
- 2.1.6. Emilio Durkheim

2.1.7. Carl Marx

2.1.8. Max Webber

2.1.9. La sociología y las ciencias sociales

2.2. Relaciones sociales predominantes

- 2.2.1. Sociedad y población
- 2.2.2. Grupos sociales
- 2.2.3. Rol social
- 2.2.4. Tipos de relaciones sociales
- 2.2.5. Clases sociales

2.3. Estructura y organización social

- 2.3.1. La familia
- 2.3.2. La escuela
- 2.3.3. Los medios de comunicación
- 2.3.4. La nación y el Estado
- 2.3.5. La iglesia
- 2.3.6. Educación y procesos de socialización
- 2.3.7. Cultura, sociedad e individuo
- 2.3.8. Instituciones sociales

2.4. Desarrollo y evolución de la sociología del derecho

- 2.4.1. Conceptos básicos
- 2.4.2. Poder
- 2.4.3. Legitimidad
- 2.4.4. Legalidad
- 2.4.5. Política y sus implicaciones
- 2.4.6. Origen y desarrollo de la sociología del derecho

2.5. Corrientes de la sociología jurídica

- 2.5.1. Vida social y vida jurídica
- 2.5.2. Funciones sociales del derecho
- 2.5.3. La sociología y su relación con el derecho

2.6. Normas y roles

- 2.6.1. Del abogado
- 2.6.2. Del juzgador
- 2.6.3. De la policía
- 2.6.4. Roles y partes en los procesos jurídicos
- 2.6.5. Fiscales
- 2.6.6. Actores
- 2.6.7. Demandados
- 2.6.8. Víctimas
- 2.6.9. El pluralismo jurídico y los grupos indígenas
- 2.6.10. Validez y eficacia del derecho
- 2.6.11. Control social
- 2.6.12. Orden contra represión
- 2.6.13. El derecho como instrumento de control

2.7. Clases sociales y estratificación social

- 2.7.1. Concepto de estratificación social
- 2.7.2. Teoría de clases sociales

2.8. Cambio social

- 2.8.1. Evolución y cambio social
- 2.8.2. Factores y condiciones del cambio social
- 2.8.3. Agentes de cambio social

2.9. Instituciones jurídicas sociales

- 2.9.1. Relación Estado - Constitución
- 2.9.2. Administración e impartición de justicia
- 2.9.3. Fuerzas conservadoras y reformadoras del derecho
- 2.9.4. Fuerzas sociales que actúan sobre la legislación
- 2.9.5. Influencia social en el proceso de creación normativa
- 2.9.6. Visión social de la aplicación de la ley

2.10. Pensamiento contemporáneo en México

- 2.10.1. Principales escuelas sociológicas y sus exponentes
- 2.10.2. Tendencias sociológicas contemporáneas
- 2.10.3. Desarrollo y evolución del pensamiento social en México

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
- 3.1.2. Principios a la economía y conceptos
- 3.1.3. Micro y macroeconomía
- 3.1.4. La escasez de recursos
- 3.1.5. Modelos básicos de la economía

3.2. El Coste de oportunidad

- 3.2.1. Análisis
- 3.2.3. Valor actual neto
- 3.2.4. El punto de equilibrio
- 3.2.5. Concepto
- 3.2.6. Tipos de coste
- 3.2.7. Cálculo y resultados

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

- 3.3.1. Mercados y tipos de mercado
- 3.3.2. Concepto de mercado
- 3.3.3. Tipos de mercado
- 3.3.4. Naturaleza de los productos
- 3.3.5. Demanda de mercado
- 3.3.6. Definición y conceptualización
- 3.3.7. Determinantes de la demanda
- 3.3.8. Oferta de mercado
- 3.3.9. Definición y conceptualización
- 3.3.10. Determinantes de la oferta
- 3.3.11. La influencia de la competencia
- 3.3.12. Equilibrio y estática
- 3.3.13. Estática comparativa
- 3.3.14. Funciones de la estática comparativa
- 3.3.15. El equilibrio económico
- 3.3.16. El equilibrio dinámico

3.4. La restricción presupuestaria y el equilibrio del consumidor

- 3.4.1. Restricción presupuestaria y desplazamientos
- 3.4.2. Concepto
- 3.4.3. Pendiente de la recta de balance
- 3.4.4. Movimientos en la recta del balance
- 3.4.5. Elección óptima
- 3.4.6. Concepto
- 3.4.7. Curva de indiferencia
- 3.4.8. Función de utilidad
- 3.4.9. Elección óptima
- 3.4.10. Concepto
- 3.4.11. Curva de indiferencia
- 3.4.12. Función de utilidad

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

- 3.5.1. Excedente del consumidor y productor
- 3.5.2. Ley de rendimientos decrecientes
- 3.5.3. Curva de la oferta y la demanda
- 3.5.4. Utilidad marginal creciente y decreciente
- 3.5.5. La eficiencia del equilibrio competitivo
- 3.5.6. Concepto
- 3.5.7. Las condiciones matemáticas de equilibrio a corto plazo
- 3.5.8. Las condiciones matemáticas de equilibrio competitivo a largo plazo

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

- 3.6.1. Precios máximos y mínimos
- 3.6.2. Conceptualización
- 3.6.3. Precio máximo
- 3.6.4. Precio mínimo
- 3.6.5. Efecto de un impuesto indirecto
- 3.6.6. Definición y conceptos más importantes
- 3.6.7. Incidencia legal y económica
- 3.6.8. Análisis de la incidencia económica

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

- 3.7.1. Elasticidad en el precio de la demanda
- 3.7.2. Conceptos
- 3.7.3. Factores que determinan la elasticidad precio de la demanda
- 3.7.4. Ingreso total y elasticidad
- 3.7.5. Resumen de los tipos de elasticidad
- 3.7.6. Perfectamente o infinitamente elástica
- 3.7.7. Perfectamente o infinitamente inelástica
- 3.7.8. Mayor y menor a 1
- 3.7.9. Igual a 0

3.8. Elasticidad de la demanda cruzada y su cálculo analítico

- 3.8.1. Elasticidad cruzada
- 3.8.2. Contexto
- 3.8.3. Conceptos y definiciones
- 3.8.4. Bienes sustitutos y bienes independientes
- 3.8.5. Cálculo analítico
- 3.8.6. Fórmula
- 3.8.7. Cálculo y ejemplos

3.9. La función de producción y rendimientos

- 3.9.1. La función de producción
- 3.9.2. Supuestos básicos
- 3.9.3. Producción total
- 3.9.4. Producción media
- 3.9.5. Producción marginal
- 3.9.6. Ley de rendimientos decrecientes
- 3.9.7. Concepto
- 3.9.8. Gráfica e interpretaciones
- 3.9.9. Rendimientos a escala

3.10. Los costes a corto plazo y a largo plazo

- 3.10.1. Funciones de costes
- 3.10.2. Definiciones y conceptos
- 3.10.3. Los costes de la empresa
- 3.10.4. Formulación y representaciones
- 3.10.5. Costes a corto plazo
- 3.10.6. Concepto y definiciones
- 3.10.7. Tipos de costes a corto plazo
- 3.10.8. Formulación
- 3.10.9. Costes a largo plazo
- 3.10.10. Concepto y definiciones
- 3.10.11. Tipos de costes a largo plazo
- 3.10.12. Formulación

3.11. Magnitudes básicas de la economía

- 3.11.1. La actividad económica
- 3.11.2. Conceptualización
- 3.11.3. El crecimiento económico
- 3.11.4. Sector público
- 3.11.5. Objetivos generales
- 3.11.6. Índices de precios e indicadores de mercados
- 3.11.7. Conceptualización
- 3.11.8. Índices simples y complejos
- 3.11.9. Producto Interno Bruto nominal
- 3.11.10. Producto Interno Bruto real
- 3.11.11. Flujo circular de la renta
- 3.11.12. Conceptualización
- 3.11.13. Tipos de flujo: real y monetario
- 3.11.14. Intervención del sector público

3.12. Políticas monetarias

- 3.12.1. El dinero y su circulación
- 3.12.2. Conceptualización y objetivos
- 3.12.3. La demanda de dinero
- 3.12.4. Circulación del dinero
- 3.12.5. Equilibrio en el mercado de dinero y políticas monetarias
- 3.12.6. Equilibrios en el mercado
- 3.12.7. Operaciones en mercado abierto
- 3.12.8. Política monetaria convencional y no convencional

3.13. Estructuras y tipos de mercado

- 3.13.1. Estructuras de mercado
- 3.12.2. Concepto de mercado
- 3.12.3. Competencia perfecta e imperfecta
- 3.12.4. Monopolio
- 3.12.5. Oligopolio y duopolio
- 3.12.6. Monopsonio
- 3.12.7. Oligopsonio

3.14. Mercados no competitivos

- 3.14.1. Competencia mercado monopolístico
- 3.14.2. Concepto de monopolio
- 3.14.3. Coste social del monopolio
- 3.14.4. Discriminación de precios
- 3.14.5. Competencia mercado oligopolio
- 3.14.6. Concepto de oligopolio
- 3.14.7. Diferentes tipos de oligopolios

3.15. Modelo de la oferta y demanda agregada

- 3.15.1. La demanda agregada
- 3.15.2. Concepto
- 3.15.3. Bases de cálculo
- 3.15.4. Curva de la demanda agregada
- 3.15.5. El multiplicador keynesiano
- 3.15.6. Concepto
- 3.15.7. Efectos provocados por el multiplicador
- 3.15.8. Bases de cálculo
- 3.15.9. La oferta agregada
- 3.15.10. Concepto
- 3.15.11. Factores
- 3.15.12. Variaciones

3.16. Relaciones económicas internacionales

- 3.16.1. Comercio internacional
- 3.16.2. Conceptos básicos
- 3.16.3. Tipo de cambio y relación real de intercambio
- 3.16.4. Instrumentos de política comercial
- 3.16.5. Balanza de pagos y teorías del tipo de cambio
- 3.16.6. La balanza de pagos
- 3.16.7. 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: habilidades
- 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

Seguridad social en México

7.1. Derecho social y seguridad social

- 7.1.1. Derecho social
- 7.1.2. Derecho de la seguridad social
- 7.1.3. Antecedentes internacionales

7.2. Antecedentes de la seguridad social en México

- 7.2.1. Época prehispánica
- 7.2.2. Época colonial
- 7.2.3. Independencia
- 7.2.4. Época actual

7.3. Marco jurídico de la seguridad social en México

- 7.3.1. Marco constitucional
- 7.3.2. Leyes de seguridad social
- 7.3.3. Riesgos de trabajo en la ley federal del trabajo
- 7.3.4. Ley general de salud

7.4. IMSS Instituto Mexicano del Seguro Social

- 7.4.1. Marco legal y naturaleza jurídica
- 7.4.2. Estructura del instituto
- 7.4.3. Régimen obligatorio
- 7.4.4. Régimen voluntario

7.5. ISSSTE Instituto de Seguridad Social y Servicios Sociales de los Trabajadores al Servicio del Estado

- 7.5.1. Marco legal y naturaleza jurídica
- 7.5.2. Estructura del instituto
- 7.5.3. Sujetos
- 7.5.4. Regímenes

7.6. ISSFAM Instituto de la Seguridad Social para las Fuerzas Armadas Mexicanas

- 7.6.1. Marco legal y naturaleza jurídica
- 7.6.2. Estructura del instituto
- 7.6.3. Sujetos
- 7.6.4. Regímenes

7.7. Administradoras de fondos para el retiro y pensiones

- 7.7.1. Leyes de administración de fondos para el retiro y pensiones
- 7.7.2. AFORES
- 7.7.3. PENSIONISSSTE
- 7.7.4. Modalidades de pensión

7.8. Institutos de vivienda para los trabajadores

- 7.8.1. Derecho habitacional del trabajador
- 7.8.2. INFONAVIT
- 7.8.3. FOVISSSTE
- 7.8.4. Modelos estructurales

7.9. Marco legal internacional de la seguridad social

- 7.9.1. La organización internacional del trabajo
- 7.9.2. Oficina internacional del trabajo
- 7.9.3. Convenios internacionales sobre seguridad social

7.10. La seguridad social y las empresas

- 7.10.1. Cumplimiento
- 7.10.2. Salario base de cotización
- 7.10.3. Procesos y trámites de las empresas ante los institutos de seguridad social
- 7.10.4. Responsabilidad social

Asignatura 8**Seguridad social en México****8.1. El derecho y las normas jurídicas**

- 8.1.1. Concepto de derecho
- 8.1.2. Concepto de deber
- 8.1.3. La norma

8.2. Clasificación de las normas jurídicas

- 8.2.1. Criterios
- 8.2.2. Clasificación

8.3. Fuentes del derecho

- 8.3.1. Fuentes formales
- 8.3.2. Fuentes reales
- 8.3.3. Fuentes históricas

8.4. Acepciones del término derecho

- 8.4.1. Derecho positivo y derecho vigente
- 8.4.2. Derecho objetivo y derecho subjetivo
- 8.4.3. Derecho real y derecho personal

8.5. Lenguaje normativo

- 8.5.1. Conceptos de ley, norma y regla
- 8.5.2. Notas que distinguen los sistemas normativos

8.6. El Estado y derecho

- 8.6.1. Conceptos de justicia
- 8.6.2. Estado y sus elementos
- 8.6.3. Estado mexicano

8.7. El derecho como ciencia

- 8.7.1. Disciplinas jurídicas especiales
- 8.7.2. Disciplinas jurídicas auxiliares

8.8. Hechos y actos jurídicos

- 8.8.1. Supuestos jurídicos
- 8.8.2. Concepto de hecho jurídicos
- 8.8.3. Concepto de actos jurídicos

8.9. Sujetos de derecho

- 8.9.1. Persona física
- 8.9.2. Persona moral o jurídica
- 8.9.3. Atributos de las personas físicas

8.10. Interpretación jurídica

- 8.10.1. Concepto de técnica jurídica
- 8.10.2. Métodos de interpretación
- 8.10.3. Reglas de interpretación

Asignatura 9**Comportamiento organizacional****9.1. Comportamiento organizacional**

- 9.1.1. Las organizaciones
- 9.1.2. Teoría de la organización
- 9.1.3. Las organizaciones, las personas y la sociedad
- 9.1.4. Evolución histórica del comportamiento organizacional

9.2. Cultura organizacional

- 9.2.1. Valores y cultura organizativa
- 9.2.2. Elementos clave del cambio en las organizaciones
- 9.2.3. Evolución del pensamiento científico y la organización como sistema
- 9.2.4. Cultura y transformación

9.3. El individuo y las organizaciones

- 9.3.1. Personalidad, emociones, habilidades y aprendizaje
- 9.3.2. La toma de decisiones individual
- 9.3.3. Valores, actitudes y satisfacción en el trabajo
- 9.3.4. La motivación

9.4. Dirección de la organización

- 9.4.1. Inteligencia colectiva vs gestión del conocimiento
- 9.4.2. Perspectivas e instrumentos para la gestión del conocimiento
- 9.4.3. Entornos colaborativos y comunidades de aprendizaje

9.5. Las personas en las organizaciones

- 9.5.1. Calidad de vida laboral y bienestar psicológico
- 9.5.2. Equipos de trabajo y la dirección de reuniones
- 9.5.3. Coaching y gestión de equipos

9.6. Estructura de la organización

- 9.6.1. Principales mecanismos de coordinación
- 9.6.2. Departamentos y organigramas
- 9.6.3. Autoridad y responsabilidad
- 9.6.4. El empoderamiento

9.7. Diseño organizacional

- 9.7.1. El entorno
- 9.7.2. La estrategia
- 9.7.3. La tecnología
- 9.7.4. Los Recursos Humanos

9.8. Proceso organizacional

- 9.8.1. Implicaciones en la evaluación del desempeño

en el comportamiento organizacional

- 9.8.2. Cultura organizacional
- 9.8.3. Estrés laboral y adaptación al medio

9.9. Poder y política

- 9.9.1. El poder en las organizaciones
- 9.9.2. Fuentes de poder estructural
- 9.9.3. Tácticas políticas

9.10. El comportamiento organizacional y su contribución con otras disciplinas

- 9.10.1. Relaciones humanas
- 9.10.2. Relaciones publicas
- 9.10.3. La psicología aplicada

Asignatura 10**Introducción a la contabilidad****10.1. Generalidades**

- 10.1.1. Origen y evolución
- 10.1.2. Definición
- 10.1.3. Finalidad
- 10.1.4. Características
- 10.1.5. Importancia
- 10.1.6. Aplicación
- 10.1.7. Origen y evolución de los sistemas de registro

10.2. Recursos y rendimientos financieros

- 10.2.1. Definición
- 10.2.2. Finalidad
- 10.2.3. Clasificación
- 10.2.4. Bienes y derechos
- 10.2.5. Obligaciones y Deudas
- 10.2.6. Capital o patrimonio
- 10.2.7. Ingresos costos y gastos

10.3. Transacciones comerciales

- 10.3.1. Definición
- 10.3.2. Finalidad
- 10.3.3. Características
- 10.3.4. Clasificación
- 10.3.5. Importancia
- 10.3.6. Operaciones comerciales
- 10.3.7. Documentos y comprobantes

10.4. La cuenta contable y su naturaleza

- 10.4.1. Definición de la cuenta
- 10.4.2. Finalidad de la cuenta
- 10.4.3. Características de la cuenta
- 10.4.4. Contenido de la cuenta
- 10.4.5. Naturaleza de las cuentas de activo
- 10.4.6. Naturaleza de las cuentas de pasivo y de capital contable
- 10.4.7. Naturaleza de las cuentas de resultados

10.5. Cuentas de balance

- 10.5.1. Definición
- 10.5.2. Finalidad
- 10.5.3. Características
- 10.5.4. Cuentas de Activo
- 10.5.5. Cuentas de Pasivo
- 10.5.6. Cuentas de Capital contable
- 10.5.7. Movimientos y saldos de las cuentas contables

10.6. Cuentas de resultados

- 10.6.1. Definición
- 10.6.2. Finalidad
- 10.6.3. Características
- 10.6.4. Cuentas de ingresos
- 10.6.5. Cuentas de costos
- 10.6.6. Cuentas de gastos
- 10.6.7. Movimientos y saldos de las cuentas contables

10.7. Registro contable

- 10.7.1. Definición
- 10.7.2. Finalidad
- 10.7.3. Características
- 10.7.4. Reglas del cargo y del abono y Teoría de la partida doble
- 10.7.5. Catálogo de cuentas y guía contabilizadora
- 10.7.6. Libros contables
- 10.7.7. Balanza de comprobación

10.8. Normativa aplicable al procedimiento de los estados financieros

- 10.8.1. Definición de las Normas de información financiera
- 10.8.2. Finalidad de las Normas de información financiera
- 10.8.3. Características de las Normas de información financiera
- 10.8.4. Clasificación de las Normas de información financiera
- 10.8.5. Normas de información financiera aplicables a la contabilidad
- 10.8.6. Normas de información financiera aplicables al estado de situación financiera
- 10.8.7. Normas de información financiera aplicables al estado de resultados

10.9. Estado de resultados

- 10.9.1. Definición
- 10.9.2. Finalidad
- 10.9.3. Características
- 10.9.4. Utilidad Bruta
- 10.9.5. Gastos de operación
- 10.9.6. Utilidad o pérdida de operación
- 10.9.7. Llenado del formato

10.10. Balance general o Estado de situación financiera

- 10.10.1. Definición
- 10.10.2. Finalidad
- 10.10.3. Características
- 10.10.4. Fórmulas para obtener el activo, pasivo y capital contable
- 10.10.5. Presentación en forma de cuenta
- 10.10.6. Presentación en forma de reporte
- 10.10.7. Llenado del formato

Asignatura 11

Fundamentos de las relaciones públicas

11.1. Marco teórico de las relaciones públicas

- 11.1.1. Introducción
- 11.1.2. La investigación en relaciones públicas
- 11.1.3. Principales teóricos de las relaciones públicas
- 11.1.4. Relaciones públicas y elementos afines
- 11.1.5. Definición de relaciones públicas

11.2. Evolución histórica

- 11.2.1. Etapas
- 11.2.2. El origen de las relaciones públicas
- 11.2.3. Las tendencias en relaciones públicas

11.3. La comunicación externa

- 11.3.1. Características y públicos
- 11.3.2. Las relaciones con los medios de Comunicación
- 11.3.3. Suministro de información

11.4. La comunicación interna

- 11.4.1. Introducción
- 11.4.2. Funciones y objetivos
- 11.4.3. Tipos de comunicación interna
- 11.4.4. Herramientas de comunicación interna

11.5. Relaciones públicas y opinión pública

- 11.5.1. Imagen poderosa de los medios
- 11.5.2. La influencia limitada de los medios comunicativos
- 11.5.3. Efectos estructurales sobre la sociedad

11.6. Relaciones públicas internacionales

- 11.6.1. Características de la sociedad internacional
- 11.6.2. Definición
- 11.6.3. El papel de las relaciones públicas internacionales
- 11.6.4. Tipologías de actuación

11.7. Relaciones públicas y crisis

- 11.7.1. La organización ante una crisis
- 11.7.2. Características de las crisis
- 11.7.3. Tipologías de las crisis

11.8. Etapas de las crisis

- 11.8.1. Fase preliminar
- 11.8.2. Fase aguda
- 11.8.3. Fase crónica
- 11.8.4. Fase postraumática

11.9. Preparación de un plan de crisis

- 11.9.1. Análisis de posibles

- problemas
- 11.9.2. Planificación
- 11.9.3. Adecuación del personal

11.10. Las tecnologías de la comunicación en las crisis

- 11.10.1. Ventajas
- 11.10.2. Desventajas
- 11.10.3. Herramientas

Asignatura 12

Introducción a la administración de personal

12.1. Introducción a la administración de personal

- 12.1.1. Los Recursos Humanos en la empresa
- 12.1.2. Gestión de la administración de personal en los Recursos Humanos (RRHH)

12.2. Modalidades de contratación

- 12.2.1. El contrato de trabajo
- 12.2.2. Tipos de contratación
- 12.2.3. Tipos de extinción del contrato

12.3. El recibo de nómina (I)

- 12.3.1. El salario
- 12.3.2. Percepciones salariales
- 12.3.3. Percepciones extrasalariales

12.4. El recibo de nómina (II): cálculo

- 12.4.1. Estructura de la nómina
- 12.4.2. Bases de cotización
- 12.4.3. Cálculo de la nómina

12.5. El recibo de nómina (III): deducciones

- 12.5.1. Deducciones
- 12.5.2. Impuestos
- 12.5.3. Seguridad Social
- 12.5.4. Otros tipos de deducciones

12.6. Jornada laboral, vacaciones y permisos

- 12.6.1. Jornada laboral
- 12.6.2. Vacaciones
- 12.6.3. Permisos de trabajo
- 12.6.4. Incapacidades

12.7. Impuestos

- 12.7.1. El sistema tributario
- 12.7.2. Obligaciones tributarias de los trabajadores
- 12.7.3. Obligaciones Tributarias del patrón

12.8. Herramientas tecnológicas para la elaboración de nóminas

- 12.8.1. Concepto de la Planeación de Recursos Empresariales (ERP)
- 12.8.2. Importancia en la gestión de la nómina
- 12.8.3. Programas más comunes

12.9. Compensaciones y beneficios

- 12.9.1. La administración de compensaciones y beneficios
- 12.9.2. Prestaciones superiores a la ley
- 12.9.3. Salario emocional
- 12.9.4. Trabajo desde casa

12.10. Igualdad de oportunidades en la administración de personal

- 12.10.1. La igualdad de oportunidades como parte de la cultura organizacional
- 12.10.2. Equidad de género
- 12.10.3. Responsabilidad social

Asignatura 13

Derecho laboral I

13.1. Principios generales

- 13.1.1. Fuentes del Derecho
- 13.1.2. Principios Generales del Derecho del Trabajo
- 13.1.3. Artículo 123 de la Constitución, Apartados "A" y "B"
- 13.1.4. Leyes reglamentarias del Artículo 123 Constitucional
- 13.1.5. Ley Federal del Trabajo de 1931
- 13.1.6. Ley Federal del Trabajo de 1970
- 13.1.7. Trascendencia de las reformas a la Ley Federal del Trabajo
- 13.1.8. Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado

13.2. Relaciones Individuales de trabajo y su duración

- 13.2.1. Concepto de establecimiento y empresa
- 13.2.2. Concepto de patrón
- 13.2.3. Relación individual de trabajo y su duración
- 13.2.4. ¿Qué es la relación de trabajo?

- 13.2.5. Tipos de contrato
- 13.2.6. La diferencia entre contrato y convenio
- 13.2.7. Reglamento interior de trabajo
- 13.2.8. Suspensión de las relaciones de trabajo
- 13.2.9. Rescisión de las relaciones de trabajo
- 13.2.10. Terminación de las relaciones de trabajo

13.3. Jornada de trabajo

- 13.3.1. Concepto de Jornada de Trabajo
- 13.3.2. Días de descanso (semanal, obligatorios, opcionales)
- 13.3.3. Días de vacaciones y prima vacacional

13.4. Salario de protección al mismo

- 13.4.1. Antecedentes del salario en México
- 13.4.2. Diferentes tipos de salario
- 13.4.3. Salario general, profesional y zonas económicas
- 13.4.4. Criterios para determinar zonas geográficas
- 13.4.5. Normas protectoras del salario
- 13.4.6. Formas de fijar el salario (naturaleza y evaluación)
- 13.4.7. Salario base cotización al Instituto Mexicano del Seguro Social
- 13.4.8. Prestaciones de ley

13.5. Derechos y obligaciones de patrones y trabajadores

- 13.5.1. Obligaciones patronales
 - 13.5.1.1. Prohibiciones a los patrones
- 13.5.2. Obligaciones de los trabajadores
 - 13.5.2.1. Prohibiciones a los trabajadores

13.6. Riesgos de trabajo y la higiene y seguridad en el centro de trabajo

- 13.6.1. Concepto de higiene y seguridad industrial
- 13.6.2. Objetivos de la higiene y seguridad industrial
- 13.6.3. Qué son los riesgos del trabajo
- 13.6.4. Qué son las enfermedades del trabajo
- 13.6.5. Accidentes de trabajo
- 13.6.6. Estructura y formación de las comisiones mixtas de higiene y seguridad

13.7. Participación de los trabajos en las utilidades de la empresa

- 13.7.1. Definición y objetivos del reparto de las utilidades
- 13.7.2. Empresas obligadas y exceptuadas al reparto de utilidades
- 13.7.3. Trabajadores con derecho a participar en el reparto de las utilidades y trabajadores exceptuados a participar
- 13.7.4. Comisión Nacional para el reparto de las utilidades (integración y funcionamiento) Formación de la comisión mixta para el reparto de las utilidades de las empresas
- 13.7.5. Factores que determinan las utilidades a repartir

13.8. Derechos de preferencia para ascenso por antigüedad

- 13.8.1. Antigüedad de los trabajadores
- 13.8.2. Derechos del trabajador a ser indemnizado con base en su antigüedad
- 13.8.3. Otros derechos del trabajador con base a su antigüedad

- 13.8.4. Derechos de preferencia del trabajador
- 13.8.4.1. Derecho de preferencia para los ascensos
- 13.8.5. Las comisiones mixtas para la determinación del cuadro de antigüedades de los trabajadores

13.9. Relaciones colectivas de trabajo

- 13.9.1. Qué son las relaciones colectivas de trabajo
- 13.9.2. Marco legal de los sindicatos
- 13.9.3. Diferentes tipos de sindicatos
- 13.9.4. Antecedentes de los sindicatos en México
- 13.9.5. Constitución y registro de los sindicatos
- 13.9.6. Derechos y obligaciones de los sindicatos Prohibiciones
- 13.9.7. Modificación colectiva de las condiciones de trabajo
- 13.9.8. Suspensión temporal de las relaciones colectivas de trabajo
- 13.9.9. Terminación colectiva de las relaciones de trabajo

13.10. Huelga

- 13.10.1. Concepto de huelga
- 13.10.2. Antecedentes de la huelga en el mundo y en México
- 13.10.3. Objetivos de la huelga
- 13.10.4. Requisitos para la huelga
- 13.10.5. Tipos de huelga

Asignatura 14

Gestión del desempeño

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

- 14.1.1. La repercusión de la era digital en el desempeño profesional
- 14.1.2. Transformación digital en las empresas
- 14.1.3. Nuevas políticas de Recursos Humanos en la era digital
- 14.1.4. Los nuevos entornos laborales
- 14.1.5. Evaluación del desempeño: qué es y para qué sirve
- 14.1.6. Modelos de evaluación del desempeño

14.2. El ciclo de la gestión del desempeño

- 14.2.1. Los nuevos entornos laborales
- 14.2.2. Fases del ciclo de la gestión del desempeño
- 14.2.3. Modelos en los sistemas de trabajo

14.3. Planificación del desempeño

- 14.3.1. Diseño inicial de la evaluación de desempeño: análisis de la empresa
- 14.3.2. Fijación de objetivos individuales y grupales
- 14.3.3. Métricas de desempeño
- 14.3.4. Sistemas de evaluación por competencias

14.4. Seguimiento del desempeño

- 14.4.1. Gestión del mapa de talento empresarial
- 14.4.2. Mecanismos de seguimiento del plan de acción individual y grupal: técnicas de observación, coaching y retroalimentación
- 14.4.3. Planes de reconocimiento

14.5. Evaluación del desempeño

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

14.6. Gestión del bajo rendimiento

- 14.6.1. Técnicas de observación
- 14.6.2. Metodologías de motivación de incentivos y mentoreo
- 14.6.3. Plan de recuperación

14.7. Política de retribución

- 14.7.1. Regulación del trabajo y la retribución
- 14.7.2. Establecimiento del sistema General de compensaciones
- 14.7.3. Retribuciones variables
- 14.7.4. Sistemas de control

14.8. Aspectos jurídico-laborales de la retribución

- 14.8.1. Encuadre jurídico
- 14.8.2. Aplicación

14.9. Planificación anual de los planes de desempeño

- 14.9.1. Diseño y elaboración de un plan anual de desempeño
- 14.9.2. Análisis de resultados
- 14.10. Aspectos de retribución adicionales
 - 14.10.1. Planes de pensiones
 - 14.10.2. Otras situaciones especiales

Asignatura 15**Dirección y gestión estratégica de Recursos Humanos****15.1. Pensamiento estratégico y sistema**

- 15.1.1. La empresa como un sistema
- 15.1.2. Pensamiento estratégico derivado de la cultura corporativa
- 15.1.3. El planteamiento estratégico desde la dirección de personas

15.2. Planificación y gestión de proyectos del departamento de Recursos Humano (RRHH)

- 15.2.1. Claves para el diseño e implantación de un cuadro de mando
- 15.2.2. Dimensionamiento y Planificación de Plantillas
- 15.2.3. El apoyo a las operaciones: las políticas de personal

15.3. Diseño organizativo estratégico

- 15.3.1. Modelo de socios comerciales
- 15.3.2. Servicios Compartidos
- 15.3.3. Subcontratación

15.4. Reclutamiento eficaz

- 15.4.1. Implementación de perfiles de puestos
- 15.4.2. Puestos tipo
- 15.4.3. Red de canalización del talento (pipe line) y Justo a Tiempo (just in time)
- 15.4.4. Inducción del personal (on boarding)

15.5. Análisis de Recursos Humanos

- 15.5.1. Macro Datos e Inteligencia de Negocios
- 15.5.2. Análisis y modelización de datos de Recursos Humanos
- 15.5.3. Diseño y desarrollo de medidas de métricas de Recursos Humanos

15.6. Liderazgo estratégico

- 15.6.1. Modelos de liderazgo
- 15.6.2. Coucheo
- 15.6.3. Mentoreo
- 15.6.4. Liderazgo transformacional

15.7. Dirección estratégica

- 15.7.1. Establecer la posición estratégica: misión, visión y valores
- 15.7.2. Desarrollo de nuevos negocios
- 15.7.3. Crecimiento y consolidación de la empresa

15.8. Coucheo ejecutivo

- 15.8.1. Neuro gestión
- 15.8.2. Autogestión
- 15.8.3. Autocontrol y autoeficacia: consciencia (mindfulness)

15.9. Administración General

- 15.9.1. Integración de estrategias funcionales en las estrategias globales de negocio
- 15.9.2. Política de Gestión y Procesos
- 15.9.3. Empresa y sociedad
- 15.10. Planificación y estrategia
 - 15.10.1. Planificación y estrategia
 - 15.10.2. Relevancia de la Dirección Estratégica en el proceso de Control de Gestión
 - 15.10.3. Análisis del entorno y la organización

Asignatura 16**Atracción de talento (I): metodologías cuantitativas y cualitativas****16.1. Introducción a la selección de personal**

- 16.1.1. La selección de personal
- 16.1.2. Etapas de la selección de personal

16.2. El reclutamiento: técnicas

- 16.2.1. Fuentes internas de reclutamiento
- 16.2.2. Fuentes externas de reclutamiento
- 16.2.3. Reclutamiento digital

16.3. Pruebas cuantitativas de selección de personal

- 16.3.1. La psicometría
- 16.3.2. Pruebas psicométricas
- 16.3.3. Pruebas de habilidades o conocimientos

16.4. Test psicológicos en el entorno laboral

- 16.4.1. Test de inteligencia
- 16.4.2. Test de personalidad
- 16.4.3. Test de competencias específicas

16.5. Pruebas cualitativas de selección de personal

- 16.5.1. Juego de roles
- 16.5.2. Centro de asesoramiento
- 16.5.3. Dinámicas grupales

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

- 16.6.1. Métodos de valoración cuantitativa de los procesos de selección
- 16.6.2. Métodos de valoración cualitativa de los procesos de selección

16.7. Inducción

- 16.7.1. Protocolos de bienvenida
- 16.7.2. Inducción
- 16.7.3. Estrategia de apego a la cultura organizacional
- 16.7.4. Entrevista de ajuste

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

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

16.9. Procesos de promoción interna

- 16.9.1. Plan de vida y carrera
- 16.9.2. Cartas de reemplazo
- 16.9.3. Procesos de promoción

16.10. Imagen de la marca empleadora

- 16.10.1. La marca empleadora y su importancia
- 16.10.2. Herramientas en línea de la imagen de la marca empleadora corporativa (sitio web, redes sociales, bitácoras)
- 16.10.3. Herramientas fuera de línea de la imagen de la marca empleadora corporativa: ferias de empleo, impacto en medios de comunicación

Asignatura 17

Atracción del talento (II): era digital

17.1. Las competencias laborales en la era digital

- 17.1.1. Concepto de competencia
- 17.1.2. Las competencias y las profesiones del futuro en la cuarta revolución industrial
- 17.1.3. Marcos nacionales e internacionales de competencias profesionales

17.2. Introducción al entorno 2.0 y la selección

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

17.3. Análisis de competencias profesionales en el entorno empresarial

- 17.3.1. Identificación de necesidades competenciales en los puestos de trabajo
- 17.3.2. Elaboración del diccionario de competencias

17.4. Selección de personal por competencias profesionales

- 17.4.1. Entrevista de selección por competencias
- 17.4.2. Metodología Situación, Tarea, Acción y Resultados (STAR)
- 17.4.3. Centro de asesoramiento
- 17.4.4. Evaluación del proceso de selección por competencias

17.5. Reclutamiento digital, reclutamiento en la red (nethunting) y la Imagen de la Marca Empleadora (employer branding)

- 17.5.1. Reputación social y la imagen de la marca empleadora
- 17.5.2. Reclutamiento en redes sociales
- 17.5.3. Reclutamiento "Hacia dentro"
- 17.5.4. Reclutamiento móvil
- 17.5.5. Los nuevos profesionales del reclutamiento digital: lo reclutadores en redes sociales o herramientas digitales (nethunters)

17.6. Procesos de selección por competencias en entornos digitales

- 17.6.1. Análisis de macro datos en la identificación de competencias profesionales
- 17.6.2. Algorítmica en la selección de personas (portales de empleo 2.0)
- 17.6.3. Pruebas de gamificación
- 17.6.4. Redes de contactos y marca personal

17.7. Cacería de talentos y la captación del talento humano digital

- 17.7.1. Cacería de talentos (headhunting)
- 17.7.2. Mapeo de puestos
- 17.7.3. Gestión del talento online
- 17.7.4. Reclutamiento internacional

17.8. Intranet como herramienta de comunicación y selección

- 17.8.1. Intranet: funcionamiento, conceptos y definiciones
- 17.8.2. Funcionamiento de una intranet
- 17.8.3. Tipos de intranet
- 17.8.4. Implementación de intranet en procesos de Recursos Humanos

17.9. Desarrollo de competencias digitales

- 17.9.1. Detección de competencias digitales transversales
- 17.9.2. Formación en competencias digitales en el entorno empresarial

17.10. Cultura digital y derechos digitales inherentes a los trabajadores

- 17.10.1. La sociedad 3.0. 17.10.2. Ciberseguridad y protección de datos personales

Asignatura 18

Dirección y gestión de la capacitación en la empresa

18.1. La capacitación en la empresa

- 18.1.1. Concepto, objetivos y actores de la capacitación
- 18.1.2. La capacitación como elemento de la estrategia empresarial

18.2. Planificación de la capacitación

- 18.2.1. Elemento de la planificación de la capacitación
- 18.2.2. Gestión presupuestal

18.3. Diagnóstico de necesidades de capacitación

- 18.3.1. Detección de necesidades de capacitación
- 18.3.2. Técnicas y recolección de datos
- 18.3.3. Análisis y valoración

18.4. Métodos de capacitación

- 18.4.1. Capacitación en el puesto de trabajo
- 18.4.2. Capacitación fuera del puesto de trabajo
- 18.4.3. Capacitación en entornos digitales: aprendizaje electrónico
- 18.4.4. Capacitación mixta

18.5. Diseño y programación de acciones de capacitación

- 18.5.1. Concepto de diseño y programación de acciones de capacitación
- 18.5.2. Definición del objetivo y contenidos de las acciones de capacitación
- 18.5.3. Metodología de enseñanza en las acciones de capacitación

18.6. El sistema de educación dual

- 18.6.1. Origen de la formación dual y países de referencia
- 18.6.2. Aspectos laborales del contexto de la formación dual
- 18.6.3. Aspectos formativos del contexto de la formación dual
- 18.6.4. Perspectivas y evolución de la formación dual

18.7. Marco legal de la capacitación

- 18.7.1. Art. 123
- 18.7.2. Ley federal del trabajo
- 18.7.3. Contratos colectivos de trabajo

18.8. El costo de la capacitación en la organización

- 18.8.1. Costos directos de la capacitación
- 18.8.2. Costos indirectos de la capacitación
- 18.8.3. El impacto económico de una correcta capacitación en la empresa

18.9. Inspecciones y auditoría de la capacitación en la empresa

- 18.9.1. Inspecciones gubernamentales
- 18.9.2. Auditorías externas
- 18.9.3. Riesgos en caso de no cumplimiento

18.10. Capacitación de alta especialidad

- 18.10.1. Puestos de alto riesgo
- 18.10.2. Programas de capacitación especiales

Asignatura 19

Derecho laboral II

19.1. Introducción al derecho procesal del trabajo

- 19.1.1. El Derecho Procesal del Trabajo
- 19.1.2. Autonomía científica del Derecho Procesal del trabajo
- 19.1.3. Relación del Derecho Procesal del Trabajo con otras Disciplinas jurídicas
- 19.1.4. Fuentes del Derecho Procesal del Trabajo
- 19.1.5. Interpretación del Derecho Procesal del Trabajo

19.2. Conflictos de trabajo

- 19.2.1. Diversos conflictos de trabajo
- 19.2.2. Causas de los conflictos laborales
- 19.2.3. Clasificación de los conflictos laborales
- 19.2.4. Conflictos individuales de naturaleza jurídica
- 19.2.5. Conflictos colectivos de naturaleza jurídica
- 19.2.6. Conflictos colectivos de naturaleza económica

19.3. Jurisdicción y competencia

- 19.3.1. Concepto de jurisdicción
- 19.3.2. Jurisdicción del trabajo
- 19.3.3. Organización jurisdiccional del trabajo
- 19.3.4. Concepto de competencia
- 19.3.5. Factores que determinan la competencia

19.4. Iniciación del proceso laboral

- 19.4.1. Acción y prescripción
- 19.4.2. Acciones cautelares
- 19.4.3. Excepción
- 19.4.4. Partes
- 19.4.5. Medios de prueba
- 19.4.6. Términos y plazos
- 19.4.7. Exhortos

19.5. El juicio laboral

- 19.5.1. Demanda
- 19.5.2. Notificaciones
- 19.5.3. Audiencias
- 19.5.4. Conciliación
- 19.5.5. Contestación de la demanda
- 19.5.6. Ofrecimiento de pruebas
- 19.5.7. Desahogo de pruebas
- 19.5.8. Alegatos

19.6. Procedimiento de ejecución

- 19.6.1. Proceso de ejecución
- 19.6.2. De los embargos
- 19.6.3. De los remates
- 19.6.4. Las tercerías y preferencia
- 19.6.5. Providencias cautelares

19.7. Incidentes y recursos

- 19.7.1. Concepto de incidentes
- 19.7.2. Cuestiones de competencia
- 19.7.3. Cuestiones de personalidad
- 19.7.4. Acumulación
- 19.7.5. Liquidación
- 19.7.6. Excusas e impedimentos
- 19.7.7. Nulidad
- 19.7.8. Concepto de recursos

19.8. Otros rendimientos laborales

- 19.8.1. Procedimientos paraprocesales
- 19.8.2. Procedimientos especiales
- 19.8.3. Procedimientos colectivos de naturaleza económica
- 19.8.4. Procedimiento de huelga

19.9. Responsabilidades y sanciones

- 19.9.1. Concepto de responsabilidad
- 19.9.2. Sujetos de responsabilidad
- 19.9.3. Concepto de sanción
- 19.9.4. Tipos de sanciones

19.10. Autoridades gubernamentales administrativas del trabajo

- 19.10.1. Secretaría del Trabajo
- 19.10.2. Direcciones Estatales del Trabajo
- 19.10.3. Otras Secretarías
- 19.10.4. Procuraduría de la Defensa del Trabajo
- 19.10.5. Comisión Nacional de Salarios Mínimos
- 19.10.6. Comisión Nacional para la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas

Asignatura 20

Seguridad e higiene

20.1. Antecedentes históricos

- 20.1.1. Antecedentes históricos de la seguridad e higiene
- 20.1.2. Conceptos
- 20.1.3. Objetivo de la seguridad e higiene
- 20.1.4. Enfermedades profesionales

20.2. Marco legal de la seguridad e higiene en el trabajo

- 20.2.1. Constitución política
- 20.2.2. Ley federal del trabajo
- 20.2.3. Reglamento federal de seguridad, higiene y medio ambiente de trabajo
- 20.2.4. Ley del Instituto Mexicano del Seguro Social
- 20.3. Riesgos de trabajo
 - 20.3.1. Concepto
 - 20.3.2. Accidente de trabajo
 - 20.3.3. Enfermedad de trabajo
 - 20.3.4. Incapacidades

20.4. Normas oficiales mexicanas sobre seguridad e higiene

- 20.4.1. Campo de aplicación
- 20.4.2. Norma oficial mexicana
- 20.4.3. NOM-005-STPS-1998

20.5. Comisiones mixtas

- 20.5.1. Integración de comisiones mixtas
- 20.5.2. Objetivo
- 20.5.3. Operatividad de la comisión

20.6. Seguridad en el trabajo

- 20.6.1. Metodología del estudio de la seguridad
- 20.6.2. Metodología analítica
- 20.6.3. Metodología operativa

20.7. Riesgos

- 20.7.1. Administración de riesgos
- 20.7.2. Evaluación de riesgos
- 20.7.3. Prevención de riesgos

20.8. Higiene en el trabajo

- 20.8.1. Medicina ocupacional
- 20.8.2. Exámenes médicos
- 20.8.3. Programas de información y campañas de salud

20.9. Riesgos psicosociales

- 20.9.1. Concepto
- 20.9.2. Personales
- 20.9.3. En el trabajo
- 20.9.4. NOM - 035

20.10. Diagnostico situacional

- 20.10.1. Estructura de un diagnóstico situacional
- 20.10.2. Mapa de riesgos
- 20.10.3. Métodos para la obtención de información e identificar los riesgos

Asignatura 21

Gestión del entorno laboral I

21.1. Introducción en la gestión del entorno laboral

- 21.1.1. La cultura organizacional, el liderazgo y el conflicto
- 21.1.2. Elementos básicos de la cultura organizacional
- 21.1.3. Conflictos: conceptos y tipos
- 21.1.4. La relación entre cultura y liderazgo: su relación con el conflicto

21.2. Introducción a la prevención de riesgos laborales

- 21.2.1. Introducción a la seguridad y salud laboral
- 21.2.2. Introducción a la ergonomía laboral
- 21.2.3. Introducción a la prevención de riesgos psicosociales

21.3. Condiciones del entorno para personas con discapacidad

- 21.3.1. NOM -030- SSA3-2013
- 21.3.2. Tipos de discapacidad
- 21.3.3. Adecuación correcta del lugar de trabajo

21.4. Igualdad de género en la organización

- 21.4.1. Artículo 86 de Ley Federal del Trabajo
- 21.4.2. Reglamento y sanciones en la organización
- 21.4.3. Acciones para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres en materia de empleo

21.5. Gestión de la inserción laboral

- 21.5.1. La selección de personal
- 21.5.2. Procesos de selección interna
- 21.5.3. Procesos de selección externa

21.6. Ética y conducta empresarial

- 21.6.1. El concepto de responsabilidad social
- 21.6.2. Principios éticos que deben informar en la gestión de las empresas
- 21.6.3. Responsabilidad social empresarial
- 21.6.4. Responsabilidad social empresarial y mercadotecnia responsable

21.7. Clima laboral

- 21.7.1. El clima en las organizaciones: concepto de clima laboral
- 21.7.2. Dimensiones del clima laboral
- 21.7.3. Medida del clima laboral
- 21.7.4. Herramientas de medición cualitativa del clima laboral: análisis Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas (FODA) y Análisis PESTEL

21.8. Deterioro clima laboral

- 21.8.1. Riesgos psicosociales: Síndrome de desgaste profesional (burnout) y Tratos hostiles (mobbing)
- 21.8.2. Absentismo laboral

21.9. Marco normativo de protección de datos

- 21.9.1. Introducción a la Protección Datos
- 21.9.2. Ley federal de protección de datos en posesión de los particulares
- 21.9.3. Multas y sanciones

21.10. Plan de mejora del clima laboral

- 21.10.1. Prevención primaria, secundaria y terciaria
- 21.10.2. Intervención en crisis
- 21.10.3. Criterios esenciales de un plan de acción

Asignatura 22

Gestión del entorno laboral I

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. Mujer y Trabajo (I): violencia de género

- 22.7.1. Contextualización de la violencia de género
- 22.7.2. Programas empresariales contra la violencia de género
- 22.7.3. La promoción del empleo en las mujeres víctimas de violencia de género

22.8. Mujer y Trabajo (II): discriminación y marginación en el empleo

- 22.8.1. La mujer en el contexto laboral a lo largo de la historia
- 22.8.2. Discriminación en el empleo
- 22.8.3. Sectores productivos de mayor empleabilidad para las mujeres

22.9. Inmigración y trabajo

- 22.9.1. Tipos de inmigrantes
- 22.9.2. Permisos de trabajo
- 22.9.3. La participación del gobierno en la promoción de la migración legal

22.10. Administración de personal internacional

- 22.10.1. Empresas globales
- 22.10.2. Inmigrantes y expatriados
- 22.10.3. Fomentar una cultura empresarial global

Asignatura 23

Tercerización de procesos y relaciones laborales especiales

23.1. Tercerización de procesos de recursos humanos

- 23.1.1. Concepto de tercerización
- 23.1.2. Beneficios para la empresa
- 23.1.3. Legalidad y cumplimiento

23.2. Tercerización (outsourcing)

- 23.2.1. Introducción conceptual
- 23.2.2. Funcionamiento y alcances
- 23.2.3. Regulación por parte del estado
- 23.2.4. Patrón solidario

23.3. Subcontratación

- 23.3.1. Concepto
- 23.3.2. Diferencia vs tercerización
- 23.3.3. Seguridad al empleado

23.4. Nómina

- 23.4.1. Concepto
- 23.4.2. Funcionamiento
- 23.4.3. Responsabilidad de ambas partes

23.5. Reclutamiento y caza talentos

- 23.5.1. El proceso de selección externo a la empresa
- 23.5.2. Recomendaciones para su aplicación correcta
- 23.5.3. Alcance y responsabilidad

23.6. Estrategias de flexibilidad en la contratación

- 23.6.1. Contratación en jornada parcial
- 23.6.2. Contratación a prueba
- 23.6.3. Incorporación del trabajo remoto en la jornada laboral

23.7. Suspensión de la relación laboral

- 23.7.1. Concepto de la suspensión de la relación laboral
- 23.7.2. Causas y tipos
- 23.7.3. Implicaciones legales

23.8. Trabajos especiales previstos por la ley

- 23.8.1. Concepto y marco legal
- 23.8.2. Tipos de trabajos especiales
- 23.8.3. Reglas previstas en la Ley Federal del Trabajo y sanciones

23.9. Prestadores de servicios

- 23.9.1. Contratos de prestación de servicios
- 23.9.2. Responsabilidades del prestador de servicios
- 23.9.3. Respaldo jurídico

23.10. Contratación para jóvenes o principiantes

- 23.10.1. Beneficios de establecer programas de incorporación juvenil en las empresas
- 23.10.2. Becarios
- 23.10.3. Practicantes de alta especialidad
- 23.10.4. Servicio social

23.11. Esquema de salarios asimilados

- 23.11.1. Concepto
- 23.11.2. Aplicación correcta del esquema por asimilados a salarios
- 23.11.3. Responsabilidad de la empresa

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. Movilidad global
- 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, Responsabilidad Social Corporativa y mentoreo
- 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. Imagen de marca empleadora
- 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 reclutamiento electrónico en el entorno del Social Media
- 25.4.2. Los procesos de gamificación en el reclutamiento electrónico

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 ciber victimización

Asignatura 26

Derecho procesal

26.1. La función jurisdiccional

- 26.1.1. Contenido
- 26.1.2. Sus diferencias con la administrativa
- 26.1.3. Bases constitucionales del ejercicio de la función jurisdiccional
- 26.1.4. Enunciación
- 26.1.5. Los conflictos intersubversivos de intereses
 - 26.1.5.1. Concepto
 - 26.1.5.2. Elementos
 - 26.1.5.3. Enunciación
 - 26.1.5.4. Contenido

26.2. El derecho procesal

- 26.2.1. Concepto
- 26.2.2. Integración
- 26.2.3. Unidad o diversidad conceptual
- 26.2.4. Su relación con las diversas ramas del derecho
- 26.2.5. Fuentes

- 26.2.6. Fundamentos del derecho procesal
- 26.2.7. Significado
- 26.2.8. Características
- 26.2.9. Enunciación

26.3. La acción

- 26.3.1. Concepto elementos
- 26.3.2. Doctrinas contemporáneas
- 26.3.3. La acción en nuestro sistema
- 26.3.4. La jurisdicción
- 26.3.5. Ejercicio

26.4. El proceso

- 26.4.1. Concepto
- 26.4.2. Naturaleza
- 26.4.3. Desarrollo
- 26.4.4. Incidencias
- 26.4.5. Conclusión
- 26.4.6. La competencia
- 26.4.7. Clases
- 26.4.8. Factores determinantes
- 26.4.9. Solución de los conflictos de competencia

26.5. Los sujetos del proceso

- 26.5.1. Concepto
- 26.5.2. Enunciación
- 26.5.3. Facultades
- 26.5.4. Intervención en el proceso
- 26.5.5. La pretensión
- 26.5.6. Concepto
- 26.5.7. Sus diferencias con la acción
- 26.5.8. Clasificación

26.6. La defensa

- 26.6.1. En sentido amplio
- 26.6.2. En sentido estricto
- 26.6.3. La excepción
- 26.6.4. Clasificación
- 26.6.5. La resistencia en los diferentes procesos
- 26.6.6. Las actuaciones fiscales
- 26.6.7. La prueba
- 26.6.8. Los incidentes

26.7. Las resoluciones judiciales

- 26.7.1. Requisitos
- 26.7.2. Clasificación
- 26.7.3. Efectos
- 26.7.4. La sentencia definitiva
- 26.7.5. La impugnación de las actuaciones judiciales
- 26.7.6. Concepto de agravio
- 26.7.7. La litis en los recursos
- 26.7.8. Tramites

26.8. La cosa juzgada

- 26.8.1. Concepto
- 26.8.2. Elementos
- 26.8.3. Efectos
- 26.8.4. La ejecución
- 26.8.5. Clases de ejecución
- 26.8.6. Tramite
- 26.8.7. La oposición de la ejecución

26.9. El juicio arbitral y justicia de paz

- 26.9.1. Concepto
- 26.9.2. Naturaleza el laudo
- 26.9.3. Diferencia entre arbitraje y proceso
- 26.9.4. Procedencia de la justicia de la paz
- 26.9.5. Tramite
- 26.9.6. La conclusión del proceso
- 26.9.7. Causas del proceso
- 26.9.8. Efectos del proceso

- 26.10. Los procedimientos para procesales
 - 26.10.1. Concepto, enunciación y contenido
 - 26.10.2. Los asuntos judiciales no contenciosos
 - 26.10.3. La jurisdicción voluntaria

Asignatura 27

Diseño organizativo

27.1. Fundamentos de estructura organizativa

- 27.1.1. Introducción a la estructura organizativa
- 27.1.2. Principios básicos de organización

27.2. Criterios de diseño organizativo

- 27.2.1. Organización de puestos de trabajo
- 27.2.2. Gestión de la cadena de mando
- 27.2.3. Mecanismos de centralización y descentralización
- 27.2.4. Procedimientos de formalización de procesos

27.3. Elementos de estructura organizativa

- 27.3.1. Organigramas funcionales
- 27.3.2. Organigramas matriciales

27.4. Valoración de puestos de trabajo

- 27.4.1. Análisis cuantitativos de la valoración de puestos de trabajo
- 27.4.2. Análisis cualitativos de la valoración de puestos de trabajo

27.5. Gestión organizacional por procesos

- 27.5.1. La gestión integral de procesos en la organización

27.6. Gestión por competencias

- 27.6.1. Introducción a las competencias profesionales: definición de competencia
- 27.6.2. Adecuación de las competencias profesionales al Catálogo Nacional de Cualificaciones (CNCP)
- 27.6.3. Mecanismos de gestión por competencias

27.7. Nuevas formas de organización

- 27.7.1. Organización por proyectos
- 27.7.2. Organizaciones planas

27.8. Espacios de trabajo colaborativos

- 27.8.1. Diseño e espacios colaborativos de trabajo
- 27.8.2. Sistemas de medición de productividad en espacios de trabajo colaborativos

27.9. Organización de equipos autogestionados

- 27.9.1. Características de un equipo auto gestionado
- 27.9.2. Metodologías de gestión de equipos autogestionados

27.10. La comunicación como herramienta de gestión organizacional

- 27.10.1. La comunicación como elemento en las relaciones organizacionales
- 27.10.2. Gestión comunicacional en las organizaciones

Asignatura 28

Comunicación institucional

28.1. La dirección de Comunicación

- 28.1.1. Introducción
- 28.1.2. Historia de la comunicación institucional
- 28.1.3. Principales características de la comunicación institucional
- 28.1.4. La dirección de comunicación
- 28.1.5. Guía para el análisis de la estructura de la comunicación

28.2. Ética, cultura y valores

- 28.2.1. Introducción
- 28.2.2. Ética en la comunicación institucional
- 28.2.3. Cultura en la comunicación institucional
- 28.2.4. Valores en la comunicación institucional

28.3. Identidad e imagen corporativa

- 28.3.1. Introducción
- 28.3.2. Imagen de marca
- 28.3.3. Identidad
- 28.3.4. Errores en la imagen corporativa

28.4. Publicidad y comunicación

- 28.4.1. Introducción
- 28.4.2. Industria publicitaria
- 28.4.3. La importancia de la comunicación

28.5. Comunicación digital

- 28.5.1. Introducción
- 28.5.2. El papel de la comunicación digital
- 28.5.3. Ventajas de la comunicación digital



Asignatura 29**Gestión del entorno laboral II****29.1. Cambios en el diseño organizacional y cultural**

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

29.2. Gestión del cambio en la cultura organizativa

- 29.2.1. Las etapas del proceso de gestión del cambio
- 29.2.2. Cambios en el entorno (socioeconómicos, demográficos, geopolíticos)
- 29.2.3. Cambios en el modelo de negocio: rol actual y futuro del gestor del cambio como dinamizador del cambio en el modelo de negocio
- 29.2.4. Transformación de los procesos

29.3. La transformación digital en las empresas

- 29.3.1. El entorno laboral en la cuarta revolución industrial
- 29.3.2. Elementos de la organización digital: alfabetismo digital e integración tecnológica
- 29.3.3. Innovación en la era digital empresarial
- 29.3.4. Planeación estratégica hacia la transformación Digital

28.6. Gestión de eventos

- 28.6.1. Introducción
- 28.6.2. Definición
- 28.6.3. Gestión de eventos

28.7. Patrocinio y mecenazgo

- 28.7.1. Introducción
- 28.7.2. El patrocinio
- 28.7.3. El mecenazgo

28.8. Lobbies

- 28.8.1. Introducción
- 28.8.2. Definición
- 28.8.3. Los lobbies en comunicación

28.9. Comunicación interna

- 28.9.1. Introducción
- 28.9.2. Definición
- 28.9.3. Características de la comunicación interna

28.10. Crisis

- 28.10.1. Introducción
- 28.10.2. Crisis de la comunicación institucional
- 28.10.3. Nuevos retos de la comunicación institucional

28.11. Comunicación financiera

- 28.11.1. Introducción
- 28.11.2. La comunicación financiera
- 28.11.3. La importancia de la comunicación financiera

28.12. Protocolo empresarial

- 28.12.1. Introducción
- 28.12.2. Definición
- 28.12.3. Protocolo empresarial

29.4. Relaciones interpersonales y liderazgo transformador

- 29.4.1. Tendencias en la gestión de personas y equipos
- 29.4.2. Transformación personal: herramientas y técnicas

29.5. Responsabilidad social corporativa

- 29.5.1. La sostenibilidad empresarial y los principios morales
- 29.5.2. Gestión y administración de empresas socialmente responsables
- 29.5.3. Planificación de objetivos de responsabilidad social
- 29.5.4. Las partes interesadas (stakeholders)
- 29.5.5. ISO 26000 de Responsabilidad Social Corporativa
- 29.5.6. Gestión de la responsabilidad social. Modelo RS10

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

- 29.6.1. Aspectos claves de la mercadotecnia social
- 29.6.2. La perspectiva ética de la mercadotecnia social
- 29.6.3. Plan de Mercadotecnia Social

29.7. Programa de asistencia al empleado

- 29.7.1. Introducción e historia de los programas de asistencia al empleado (PAE)
- 29.7.2. Beneficios de los programas de asistencia al empleado (PAE)

29.8. Programa de bienestar de empleado

- 29.8.1. Concepto de bienestar laboral
- 29.8.2. Elaboración de programas de bienestar laboral

29.9. Plan de igualdad de oportunidades en la empresa

- 29.9.1. La igualdad en el entorno laboral: marco normativo
- 29.9.2. La figura del agente de igualdad en la empresa
- 29.9.3. Elaboración de diagnóstico de necesidades en materia de igualdad empresarial
- 29.9.4. Elaboración del plan de igualdad empresarial

29.10. Plan de comunicación integral en la empresa

- 29.10.1. La comunicación interna en la empresa
- 29.10.2. Procesos de comunicación externa empresarial: posicionamiento, instrucción y estrategias de comunicación publicitaria
- 29.10.3. Elaboración de un plan de comunicación empresarial

Asignatura 30

Desarrollo de talento en la era digital

30.1. Transformación digital en la gestión del talento

- 30.1.1. Retos del nuevo profesional de Recursos Humanos en la era digital
- 30.1.2. Talento en el siglo XXI Diseños motivacionales y agilidad de aprendizaje
- 30.1.3. Gestión del cambio en la era digital

30.2. Gestión del capital humano

- 30.2.1. Concepto de capital humano
- 30.2.2. Estrategias de gestión

30.3. Innovación y gestión del talento

- 30.3.1. Contextualización del talento
- 30.3.2. Procesos de gestión del talento

30.4. Gestión del talento y del compromiso

- 30.4.1. Actitudes, valores y creencias
- 30.4.2. Gestión del compromiso y cultura empresarial

30.5. Estrategias digitales en Recursos Humanos

- 30.5.1. La imagen de marca empleadora en Recursos Humanos
- 30.5.2. Personal branding para profesionales de Recursos Humanos
- 30.5.3. Red de contactos y social media

30.6. Gestión del desempeño laboral en ecosistemas digitales

- 30.6.1. Competencias 3.0. para el trabajo en la era digital
- 30.6.2. Gestión de proyectos digitales
- 30.6.3. Coordinación de equipos de trabajo virtuales
- 30.6.4. Administración del crecimiento: liderar equipos competentes
- 30.6.5. Mentoreo y aprendizaje colaborativo

30.7. Motivación en la era digital

- 30.7.1. Motivación y satisfacción laboral, contextualización
- 30.7.2. Nuevos sistemas de motivación laboral: gamificación

30.8. Compensación y beneficios no económicos

- 30.8.1. Aspectos básicos de la política retributiva
- 30.8.2. Sistemas de retribución en especie

30.9. Incentivos y participación en beneficios

- 30.9.1. Contextualización
- 30.9.2. Tipologías de participación en beneficios
- 30.9.3. Seguimiento y medición de la satisfacción

30.10. Entorno y estrategia métrica

- 30.10.1. Contextualización
- 30.10.2. Medición y seguimiento

Asignatura 31

Salud laboral, protección y prevención

31.1. Conceptos básicos

- 31.1.1. Concepto de salud laboral, prevención y protección
- 31.1.2. Contextualización en una empresa saludable

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

- 31.2.1. Marco jurídico
- 31.2.2. Mecanismos de política pública en la prevención de riesgos laborales

31.3. Derechos y obligaciones implicados en la salud laboral

- 31.3.1. Derechos y obligaciones empresariales
- 31.3.2. Derechos y obligaciones del empleado

31.4. Planificación y organización de la actividad preventiva

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

31.5. Elaboración de un plan de prevención integral empresarial

- 31.5.1. Detección de riesgos
- 31.5.2. Diseño de medidas correctoras
- 31.5.3. Protocolo de plan de prevención

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

- 31.6.1. Representación legal de trabajadores
- 31.6.2. La figura del técnico de prevención de riesgos laborales
- 31.6.3. La figura del recurso preventivo en la empresa

31.7. Responsabilidades legales

- 31.7.1. Implicaciones jurídicas en casos de incumplimiento

31.8. Técnicas preventivas

- 31.8.1. Concepto de técnica de prevención
- 31.8.2. Procedimientos de técnicas preventivas según el tipo de riesgos

31.9. Externalización de servicios de prevención

- 31.9.1. Encuadre de los servicios de prevención ajenos en la normativa
- 31.9.2. Procedimientos de actuación

31.10. Satisfacción y salud laboral

- 31.10.1. Satisfacción laboral
- 31.10.2. Análisis de la correlación entre satisfacción laboral y cultura empresarial saludable

Asignatura 32**Protección social complementaria y acción social en la empresa****32.1. Políticas de protección social**

- 32.1.1. Definición de política de protección social
- 32.1.2. Análisis de la situación actual de seguridad social en México
- 32.1.3. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (Art. 3, Art. 4 y Art. 123)
- 32.1.4. Ley del Seguro Social (Instituto Mexicano del Seguro Social)

32.2. Teorías de la acción social

- 32.2.1. Teoría de los grupos de interés
- 32.2.2. Teoría de la legitimación
- 32.2.3. Teoría de la política económica
- 32.2.4. Teoría institucional

32.3. Acción social en la empresa

- 32.3.1. Conceptualización de la acción social en las organizaciones
- 32.3.2. Gestión estratégica de la acción social
- 32.3.3. Colaboración con Organizaciones No Gubernamentales
- 32.3.4. Principales beneficios sociales para los trabajadores

32.4. Planes de acción social

- 32.4.1. Definición de un plan de acción social y elementos principales para su elaboración
- 32.4.2. Pirámide de responsabilidades de la empresa de Carroll y Buchholz
- 32.4.3. Tipos de programas de acción social empresariales

32.5. La dimensión social en la empresa

- 32.5.1. Cultura empresarial
- 32.5.2. Principios de la dimensión social de las empresas (Consejo Coordinador Empresarial)
- 32.5.3. Condiciones de trabajo dignas, participativas y de confianza para los trabajadores

32.6. La protección social complementaria en la empresa

- 32.6.1. Introducción a la previsión social complementaria
- 32.6.2. Encuadre constitucional de la protección y previsión social complementaria
- 32.6.3. El Estado de Bienestar y su teoría de los tres pilares de previsión social

- 32.6.4. Los mecanismos de protección complementaria de origen voluntario y financiación privada

32.7. La protección social del empresario

- 32.7.1. Obligaciones y Derechos de los empresarios en materia de protección social
- 32.7.2. Beneficios de la protección social para las compañías
- 32.7.3. Financiamiento para cumplir con la responsabilidad social corporativa
- 32.7.4. Administración, control y pruebas de cumplimiento de obligaciones de protección social

32.8. Previsión social voluntaria

- 32.8.1. La naturaleza jurídica de la previsión social voluntaria
- 32.8.2. Entidades de Previsión Social Voluntaria
- 32.8.3. Continuación Voluntaria en el Régimen Obligatorio del IMSS
- 32.8.4. Beneficios y limitaciones de la previsión social voluntaria

32.9. Seguridad social colectiva

- 32.9.1. Régimen y configuración jurídica
- 32.9.2. Modalidades y condiciones para su formalización
- 32.9.3. Los sindicatos y sus antecedentes históricos
- 32.9.4. Tipos de sindicatos y regulaciones para la seguridad social

32.10. Fondos y planes de pensiones

- 32.10.1. Régimen y configuración jurídica
- 32.10.2. Objeto y modalidades de planes de pensiones
- 32.10.3. Principios básicos de los planes de pensiones
- 32.10.4. Derechos consolidados
- 32.10.5. Régimen de infracciones y sanciones

Asignatura 33

Productividad personal y gestión de proyectos

33.1. Gestión del tiempo

- 33.1.1. Uso el tiempo
- 33.1.2. Planificación del tiempo: los ladrones del tiempo
- 33.1.3. Elaboración de planes operativos y control de gestión
- 33.1.4. Nuevas tecnologías a disposición del tiempo: Outlook, Microsoft Project

33.2. Gestión de la energía personal

- 33.2.1. Competencias personales y habilidades directivas
- 33.2.2. Habilidades interpersonales
- 33.2.3. Resolución de conflictos

33.3. Estrategias personales de control de estrés

- 33.3.1. El estrés: conceptos básicos y su funcionalidad en la supervivencia
- 33.3.2. Eustrés y Distres
- 33.3.3. Estrategias de control de estrés: cognitivas, conductuales y emocionales

33.4. Planificación y control de proyectos

- 33.4.1. Gestión del Alcance
- 33.4.2. Gestión del Cronograma del proyecto
- 33.4.3. Gestión el costo del proyecto

33.5. Gestión de la calidad del proyecto

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

33.6. Gestión de personas

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

33.7. Aspectos legales en la gestión de proyectos

- 33.7.1. Gestión de la contratación
- 33.7.2. Planificación de adquisiciones (el ciclo de compras)
- 33.7.3. Administración de contratos y adquisiciones

33.8. Financiación de proyectos

- 33.8.1. Análisis económico – financiero y del riesgo
- 33.8.2. Mecanismos de financiación
- 33.8.3. Gestión financiera de programas (presupuesto, control el programa, cierre del programa)

33.9. Comunicación y venta de proyectos

- 33.9.1. Gestión de la comunicación y de los interesados (stakeholders)
- 33.9.2. Gestión de la venta de un proyecto
- 33.10. Evaluación de la calidad en la gestión del conocimiento y en tendencias en la dirección de proyectos
- 33.10.1. Gestión de la información
- 33.10.2. ISO 10006
- 33.10.3. UNE 412001: guía práctica de la gestión del conocimiento
- 33.10.4. Metodología Tiwana

Asignatura 34

Analítica de Recursos Humanos

34.1. Pensamiento estratégico y sistema

- 34.1.1. La empresa como un sistema
- 34.1.2. Pensamiento estratégico derivado de la cultura corporativa
- 34.1.3. El Planteamiento estratégico desde la dirección de personas

34.2. Analítica de Recursos Humanos

- 34.2.1. Macro datos e Inteligencia de Negocios (BI)
- 34.2.2. Análisis y modelización de los datos de Recursos Humanos
- 34.2.3. Diseño y desarrollo de métricas de Recursos Humanos

34.3. Liderazgo estratégico

- 34.3.1. Modelos de liderazgo
- 34.3.2. Coucheo
- 34.3.3. Mentoreo

34.4. Estrategia competitiva

- 34.4.1. Análisis de mercado
- 34.4.2. Ventaja competitiva sostenible
- 34.4.3. Retorno de la inversión

34.5. Planificación estratégica

- 35.5.1. Relevancia de la Dirección Estratégica en el proceso de control de gestión
- 35.5.2. Análisis del entorno la organización
- 35.5.3. Gestión eficiente

Asignatura 35

Analítica de Recursos Humanos

35.1. Cambios organizativos

- 35.1.1. Estrategia y motivación para el puesto de trabajo
- 35.1.2. Estudio de métodos y la medición del trabajo
- 35.2. Evaluación del desempeño
- 35.2.1. Concepto de desempeño
- 35.2.2. Sistemas de medición y evaluación del desempeño

35.3. Desarrollo de equipos de alto rendimiento y desempeño

- 35.3.1. Factores personales y motivación para el trabajo exitoso
- 35.3.2. Integrar un equipo de alto desempeño
- 35.3.3. Proyectos de cambio y desarrollo de personas y negocio
- 35.3.4. Claves financieras para el Recurso Humano: negocio y personas

35.4. Gestión de grupos de trabajo

- 35.4.1. La sinergia de los grupos
- 35.4.2. El ciclo de vida del grupo
- 35.4.3. Los grupos y la motivación
- 35.4.4. Los grupos y la innovación
- 35.5. Dinámica de los grupos
- 35.5.1. Los roles de las personas en los grupos
- 35.5.2. El liderazgo del grupo
- 35.5.3. Las normas del grupo
- 35.5.4. La cohesión grupal

35.6. Responsabilidad y gestión grupal

- 35.6.1. Toma de decisiones
- 35.6.2. Razones inconscientes en la toma de decisiones
- 35.6.3. La responsabilidad personal y la rendición de cuentas

35.7. Gestión de personas en la era digital

- 35.7.1. Impacto de las Tecnologías de Información en el capital intelectual
- 35.7.2. Procesamiento de información en la gestión de los macrodatos en Recursos Humanos
- 35.7.3. Reputación en las redes sociales y marca personal

35.8. Recursos Humanos y calidad total

- 35.8.1. Los costes de la calidad
- 35.8.2. La importancia de la calidad de datos
- 35.8.3. De la calidad total a la innovación

35.9. Procesos de comunicación empresarial

- 35.9.1. La comunicación en la empresa
- 35.9.2. Tipos de comunicación: interna y externa
- 35.9.3. La comunicación empresarial en entornos digitales

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. La comunicación interna y plan de comunicación integral

- 36.2.1. Mercadotecnia y Comunicación de Recursos Humanos
- 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. Comunicación y liderazgo

- 36.5.1. Liderazgo y estilos de liderazgo
- 36.5.2. Motivación
- 36.5.3. Capacidades y habilidades del líder 2.0. 36.6. Negociación y resolución de conflictos
- 36.6.1. Técnicas de negociación efectiva
- 36.6.2. Conflictos interpersonales
- 36.6.3. Negociación intercultural

36.7. Las personas en las organizaciones

- 36.7.1. Calidad de vida laboral y bienestar psicológico
- 36.7.2. Equipos de trabajo y la dirección de reuniones
- 36.7.3. Coaching y gestión de equipos

Asignatura 37

Investigación en medios digitales

37.1. El método científico y sus técnicas

- 37.1.1. Introducción
- 37.1.2. El método científico y sus técnicas
- 37.1.3. Método científico y técnicas metodológicas
- 37.1.4. Diseño y fases de una investigación
- 37.1.5. Reglas básicas de selección, verificación, citación y referencia bibliográfica
- 37.1.6. Enfoques y perspectivas en una investigación
- 37.1.7. Normas éticas y deontológicas

37.2. Metodología I

- 37.2.1. Introducción
- 37.2.2. Los aspectos medibles: el método cuantitativo
- 37.2.3. Las técnicas cuantitativas
- 37.2.4. Tipos de encuesta
- 37.2.5. La preparación del cuestionario y la exposición de resultados

37.3. Metodología II

- 37.3.1. Introducción
- 37.3.2. Los aspectos medibles: el método cualitativo
- 37.3.3. Las técnicas cualitativas
- 37.3.4. Las entrevistas individuales y su tipología
- 37.3.5. La entrevista en grupo y sus variables: grupos de discusión o grupos foco
- 37.3.6. Otras técnicas conversacionales: Philips 66, lluvia de ideas, Delphi, núcleos de intervención participativa, árbol de problemas y soluciones
- 37.3.7. La investigación-acción participativa

37.4. Metodología III

- 37.4.1. Introducción
- 37.4.2. Desvelar los comportamientos y las interacciones comunicativas: la observación y sus variantes
- 37.4.3. La observación como método científico
- 37.4.4. El procedimiento: la planificación de una observación sistemática
- 37.4.5. Diferentes modalidades de observación
- 37.4.6. La observación online: etnografía virtual

37.5. Metodología IV

- 37.5.1. Introducción
- 37.5.2. Desvelar el contenido de los mensajes: análisis de contenido y de discurso
- 37.5.3. Introducción al análisis de contenido cuantitativo
- 37.5.4. La selección de la muestra y el diseño de las categorías
- 37.5.5. El procesamiento de los datos
- 37.5.6. El análisis crítico de discurso
- 37.5.7. Otras técnicas para el análisis de los textos mediáticos

37.6. Técnicas de recogida de datos digitales

- 37.6.1. Introducción
- 37.6.2. Conocer las reacciones: experimentar en comunicación
- 37.6.3. Introducción a los experimentos
- 37.6.4. Qué es un experimento en comunicación
- 37.6.5. La experimentación y sus tipologías
- 37.6.6. El diseño práctico del experimento

37.7. Técnicas de organización de datos digitales

- 37.7.1. Introducción
- 37.7.2. La información digital
- 37.7.3. Problemáticas y propuestas metodológicas
- 37.7.4. La prensa en línea: características y aproximación a su análisis

37.8. Servicios instrumentales participativos

- 37.8.1. Introducción
- 37.8.2. Internet como objeto de estudio: criterios para evaluar la calidad y fiabilidad de sus contenidos
- 37.8.3. Internet como objeto de estudio
- 37.8.4. Criterios para evaluar la calidad y fiabilidad de los contenidos en Internet

37.9. Calidad de internet como fuente: estrategias de validación y confirmación

- 37.9.1. Introducción
- 37.9.2. Investigación sobre Internet y las plataformas digitales
- 37.9.3. Búsquedas y exploración en el entorno en línea
- 37.9.4. Aproximación a la investigación de los formatos digitales: las bitácoras
- 37.9.5. Aproximación a métodos de investigación de las redes sociales
- 37.9.6. La investigación de los hipervínculos

37.10. Difusión de la actividad investigadora

- 37.10.1. Introducción
- 37.10.2. Tendencias de investigación en comunicación
- 37.10.3. Introducción al panorama contemporáneo de la investigación en comunicación
- 37.10.4. La readaptación de los objetos clásicos de la investigación comunicacional

- 37.10.5. La aparición de los objetos clásicos de la investigación
- 37.10.6. Hacia la interdisciplinariedad y la hibridación metodológica

Asignatura 38

Ética empresarial y responsabilidad social corporativa

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

- 38.1.1. Visión estratégica de la Responsabilidad Social Corporativa
- 38.1.2. Sistemas y modelos para la implantación de la Responsabilidad Social Corporativa

38.2. Organización de la Responsabilidad Social Corporativa

- 38.2.1. Roles
- 38.2.2. Responsabilidades de la Responsabilidad Social Corporativa

38.3. Economía social, cooperativismo y Responsabilidad Social Corporativa

- 38.3.1. El ámbito de la economía social
- 38.3.2. La empresa social: la empresa cooperativa
- 38.3.3. Poderes públicos y economía social

38.4. Responsabilidad corporativa

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

38.5. Sistemas y herramientas de gestión responsable

- 38.5.1. Sistemas de gestión de responsabilidad social
- 38.5.2. Sistemas de gestión de calidad, medioambiente y seguridad y salud laboral
- 38.5.3. Auditorias

38.6. Finanzas e inversión responsables

- 38.6.1. Sostenibilidad y responsabilidad del director financiera
- 38.6.2. Transparencia en la información
- 38.6.3. Financiación e inversión responsable
- 38.6.4. Economía social, cooperativismo y Responsabilidad Social Corporativa

38.7. Ética empresarial

- 38.7.1. Comportamiento ético en la empresa
- 38.7.2. Deontología y códigos éticos
- 38.7.3. Fraudes y conflictos de interés

Asignatura 39

Dirección de empresas y gestión del talento

39.1. Comportamiento organizacional

- 39.1.1. Teoría de la organización
- 39.1.2. Elementos clave del cambio en las organizaciones
- 39.1.3. Perspectivas e instrumentos para la gestión del conocimiento

39.2. Dirección estratégica de personas

- 39.2.1. Diseño de puestos de trabajo, reclutamiento y selección
- 39. 2.2. Formación y desarrollo de carreras
- 39. 2.3. Planteamiento estratégico de la dirección de personas
- 39. 2.4. Diseño e implementación de políticas y prácticas de personal

39.3. Desarrollo directivo y liderazgo

- 39.3.1. Liderazgo y estilos de liderazgo
- 39. 3.2. Motivación
- 39. 3.3. Inteligencia emocional
- 39. 3.4. Capacidades y habilidades del líder 2.0. 39. 3.5. Reuniones eficaces

39.4. Gestión del cambio

- 39.4.1. Análisis del rendimiento
- 39. 4.2. Liderar el cambio. Resistencia al cambio
- 39.4.3. Gestión de procesos de cambio
- 39. 4.4. Gestión de equipos multiculturales

39.5. Negociación y gestión de conflictos

- 39.5.1. Técnicas de negociación efectiva
- 39. 5.2. Conflictos interpersonales
- 39. 5.3. Negociación intercultural

39.6. Comunicación directa

- 39.6.1. Comunicación interpersonal
- 39. 6.2. Habilidades comunicativas e influencia

39.7. Gestión de equipos y desempeño de personas

- 39.7.1. Calidad de vida laboral y bienestar psicológico
- 39. 7.2. Equipos de trabajo y la dirección de reuniones
- 39. 7.3. Coaching y gestión de equipos
- 39. 7.4. Gestión de la igualdad y diversidad

39.8. Gestión del conocimiento y del talento

- 39.8.1. Gestión del Capital Humano
- 39. 8.2. Entorno, estrategia y métrica
- 39. 8.3. Innovación en la gestión de personas
- 39.8.4. Comunicación interna y plan de comunicación integral
- 39. 8.5. Barreras para la comunicación empresarial

Asignatura 40

Gestión internacional de la empresa

40.1. La internacionalización de las empresas y el ingreso en nuevos mercados

- 40.1.1. Introducción. La internacionalización de las empresas
- 40.1.2. Estrategia para internacionalizar una empresa
- 40.1.3. Beneficios que aporta el ingreso a nuevos mercados

40.2. Impacto de la globalización en las sociedades

- 40.2.1. Las bases de la conducta ética
- 40.2.2. El reto a la sostenibilidad
- 40.2.3. La responsabilidad social empresarial

40.3. Estrategias internacionales de negocios

- 40.3.1. Métodos para la creación de valor
- 40.3.2. Dirección estratégica internacional
- 40.3.3. Estrategias Internacionales
- 40.3.4. Perspectivas estratégicas

40.4. Beneficios de exportación e importación

- 40.4.1. La exportación
- 40.4.2. La importación
- 40.4.3. Estrategias de exportación

40.5. Inversión y estrategias directas colaborativas Internacionales

- 40.5.1. Tipos de acuerdos de colaboración
- 40.5.2. Acuerdos participativos de capital extranjero
- 40.5.3. ¿Por qué colaboran las empresas?

40.6. Estructura de negocios internacionales

- 40.6.1. Estandarización global
- 40.6.2. Estrategia de localización
- 40.6.3. Estrategia transnacional
- 40.6.4. Estrategia internacional

40.7. Estrategia de mercadotecnia global

- 40.7.1. Conocer a fondo el plan de empresa
- 40.7.2. Identificar los elementos que funcionan
- 40.7.3. Estudia tu marca

40.8. Tecnología de la información y gestión global de la cadena de suministro

- 40.8.1. ¿Qué es la gestión de la cadena de suministro?
- 40.8.2. Estrategias globales de fabricación
- 40.8.3. Tecnología de la información y gestión global de la cadena de suministro

40.9. La función de la contabilidad internacional

- 40.9.1. La función de la contabilidad internacional
- 40.9.2. Las normas internacionales de la contabilidad
- 40.9.3. Las diferencias internacionales de la contabilidad

40.10. Función estratégica de la administración de Recursos Humanos internacionales

- 40.10.1. La función estratégica de la administración de Recursos Humanos internacionales
- 40.10.2. Enfoques de políticas de dotación de personal en las empresas multinacionales
- 40.10.3. Gestión de expatriados

04

Convalidación de asignaturas

Si el candidato a estudiante ha cursado otra Licenciatura Oficial Universitaria 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 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 Licenciatura Oficial Universitaria.

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 Licenciatura Oficial Universitaria en su expediente académico sin tener que evaluarse de nuevo de ninguna de ellas, obteniendo en menor tiempo, su nuevo título de Licenciatura Oficial Universitaria.

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



Matricúlate en la Licenciatura Oficial Universitaria 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 Licenciatura Oficial Universitaria tras la realización de un análisis académico de comparación. Serán susceptibles de convalidación aquellos contenidos cursados en un plan o programa de estudio de Licenciatura Oficial Universitaria o nivel superior, y que sean equiparables con asignaturas de los planes y programas de estudio de esta Licenciatura Oficial Universitaria 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 la Licenciatura Oficial Universitaria, 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 Servicios Escolares 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

TECH actualiza continuamente sus planes de estudio para incorporar de manera ágil los cambios políticos, sociales y económicos que surgen en una sociedad en constante evolución. En el ámbito de los Recursos Humanos, esta adaptabilidad es fundamental, ya que la psicología laboral avanza rápidamente, ofreciendo enfoques precisos que optimizan la selección de personal y mejoran la calidad profesional. Al finalizar la titulación, los egresados contarán con conocimientos actualizados y especializados, lo que les permitirá desempeñarse con excelencia en su campo y acceder a grandes empresas que buscan a los mejores expertos en la gestión del talento humano.



*Living
SUCCESS*



“

Especializarse en Recursos Humanos permitirá al alumnado adquirir un dominio completo de todos los aspectos relacionados con el recurso más valioso de cualquier empresa: su equipo humano”



Objetivos generales

- ♦ Colaborar y ser un activo valioso a la hora de contratar profesionales efectivos y funcionales para las organizaciones
- ♦ Utilizar la metodología, herramientas y recursos materiales adaptados a los Recursos Humanos
- ♦ Poner en marcha planes pensados para aumentar una gestión efectiva y exitosa del talento en la empresa
- ♦ Establecer planes de reclutamiento laboral que fomenten el desarrollo y buen funcionamiento de las organizaciones
- ♦ Conocer el funcionamiento de los procedimientos de contratación y la Seguridad Social en México
- ♦ Saber realizar una gestión estratégica del departamento de Recursos Humanos
- ♦ Trabajar para la correcta incorporación de los procesos de transformación digital
- ♦ Conocer los derechos de protección de datos inherentes a los trabajadores
- ♦ Examinar las gestiones del tiempo y de la energía personal con el uso de nuevas tecnologías
- ♦ Conocer las principales técnicas de motivación laboral y aplicarlas a la empresa.
- ♦ Obtener nociones básicas sobre el derecho laboral
- ♦ Conocer la normativa mexicana en materia de seguridad laboral e higiene





Objetivos específicos

Asignatura 1. Fundamentos de administración y dirección de empresas

- ♦ Conocer los fundamentos de la administración de empresas a partir de la descripción de sus elementos, su entorno, función y organización
- ♦ Contar con los elementos necesarios para una toma de decisiones asertiva, dentro del ámbito de la dirección y administración

Asignatura 2. Antecedentes sociales del trabajo

- ♦ Conocer las relaciones sociales y el pensamiento sociológico para integrarlos al desarrollo de su actividad
- ♦ Identificar los elementos que caracterizan la estructura y organización social, el desarrollo y evolución de la sociología del derecho, así como las instituciones jurídicas sociales, con el propósito de señalar los elementos que influyen en la sociedad en que se encuentra inmersa

Asignatura 3. Introducción a la economía

- ♦ Conocer los fundamentos de la oferta, la demanda y las preferencias del mercado
- ♦ Tener una visión crítica de la problemática económica nacional e internacional

Asignatura 4. Psicología del trabajo y de las organizaciones

- ♦ Reconocer las distintas técnicas de motivación personal en la resolución de conflictos, identificando el comportamiento de las personas y aplicando enfoques psicológicos
- ♦ Lograr negociar y mediar desacuerdos grupales

Asignatura 5. Teoría de las relaciones laborales

- ♦ Identificar las diferentes formas laborales a lo largo de la historia y en distintos modelos político-sociales
- ♦ Reconocer la política sindical para la representación de los trabajadores con la finalidad de intervenir en las relaciones laborales entre el empleador y empleado

Asignatura 6. Economía laboral y de mercado

- ♦ Adquirir un conocimiento profundo en el funcionamiento general del mercado del trabajo, mediante los aspectos esenciales en materia de empleo y contratación laboral
- ♦ Diferenciar las distintas políticas de empleo

Asignatura 7. Seguridad Social en México

- ♦ Distinguir el marco histórico y legal de la seguridad social en México
- ♦ Entender el papel fundamental y la responsabilidad social de las empresas

Asignatura 8. Introducción al derecho

- ♦ Distinguir los conceptos y características básicas del derecho
- ♦ Identificar sus obligaciones y derechos reales en relación con el papel que ocupa el ser humano en la sociedad

Asignatura 9. Comportamiento organizacional

- ♦ Aplicar las metodologías y técnicas de vanguardia en la gestión de personas y desarrollo del talento dentro de la organización mediante una visión estratégica e innovadora
- ♦ Potenciar el desarrollo directivo a nivel personal y en equipo, y crecer como líderes en su área de competencia

Asignatura 10. Introducción a la contabilidad

- ♦ Identificar los aspectos fundamentales de la contabilidad sobre las cuales se desarrolla el proceso contable para la determinación de la información financiera el estado de resultados y los libros de registro contables de una determinada institución, empresa u organización
- ♦ Facilitar las funciones de planeación, control y toma de decisiones ante diversas situaciones

Asignatura 11. Fundamentos de las relaciones públicas

- ♦ Conocer el marco teórico de las relaciones públicas y su evolución
- ♦ Identificar las características de la comunicación interna y externa, así como las etapas de una crisis con la finalidad de analizar y preparar un plan de contingencia

Asignatura 12. Administración de personal

- ♦ Diferenciar los tipos de contratación y extinción contractual, manejando las bonificaciones en colectivos determinados con igualdad de oportunidades
- ♦ Realizar recibos de salarios y aplicar los elementos de cotización y bases salariales

Asignatura 13. Derecho laboral I

- ♦ Distinguir la importancia del derecho laboral para diferenciar los derechos y las obligaciones en relación obrero-patrón
- ♦ Reconocer el valor del trabajo en el campo profesional

Asignatura 14. Gestión del desempeño

- ♦ Describir las nuevas políticas de Recursos Humanos en la era digital, a través de escalas de evaluación de desempeño y técnicas de observación
- ♦ Ser capaz de elaborar un plan anual de desempeño en función de la organización dentro del ámbito de las políticas e igualdad laboral, así como de realizar un análisis de los resultados

Asignatura 15. Dirección y gestión estratégica de Recursos Humanos

- ♦ Identificar las metodologías generales de mando a través del conocimiento de diversas técnicas para la gestión y planificación de los Recursos Humanos en la implantación de un cuadro de mando
- ♦ Contrastar dichas técnicas para obtener resultados mucho más diversificados

Asignatura 16. Atracción de talento (I): metodologías cuantitativas y cualitativas

- ♦ Describir las distintas fases y procesos en la selección de personal, analizando las distintas herramientas de reclutamiento tanto tradicional como digital
- ♦ Manejar distintas herramientas cualitativas y cuantitativas de selección, así como de entrevistas por competencias y pruebas situacionales

Asignatura 17. Atracción de talento (II): era digital

- ♦ Discutir los procesos de transformación digital, así como los derechos de protección de datos inherentes a los trabajadores, mediante estrategias de ciberseguridad en los procesos de selección y reclutamiento digital
- ♦ Establecer protocolos de detección de competencias profesionales en entornos digitales y redes sociales

Asignatura 18. Dirección y gestión de la capacitación en la empresa

- ♦ Determinar la normativa legal aplicable en la preparación profesional continua para el empleo, manejando distintos programas tanto interna como externa
- ♦ Diseñar un plan anual de capacitación en la empresa, así como de gestionar los sistemas de bonificación en los Seguros Sociales de los empleados

Asignatura 19. Derecho laboral II

- ♦ Ejemplificar los temas centrales del derecho procesal del trabajo desde un marco jurídico
- ♦ Esclarecer su primordial y dinámica función para el desarrollo del derecho colectivo del trabajo

Asignatura 20. Seguridad e higiene

- ♦ Apreciar el marco legal y las normas mexicanas de la seguridad e higiene en el trabajo
- ♦ Identificar los riesgos de trabajo y la prevención de estos, con el fin de asegurar la integridad física y mental de los empleados

Asignatura 21. Gestión del entorno laboral I

- ♦ Descubrir la igualdad de género en la organización, así como las condiciones del entorno para personas discapacitadas
- ♦ Aplicar el marco normativo de protección de datos y los principios éticos en la gestión de las empresas

Asignatura 22. Gestión estratégica de la igualdad y diversidad en entornos laborales

- ♦ Interpretar diversos programas y políticas gubernamentales, examinando los grupos sociales, la exclusión social, así como la mujer en el empleo
- ♦ Obtener una visión de igualdad y diversidad en los entornos laborales

Asignatura 23. Tercerización de procesos y relaciones laborales especiales

- ♦ Utilizar las estrategias que promuevan la flexibilidad laboral, a través del conocimiento y manejo de regímenes especiales laborales, así como su sistema de contratación y cotización
- ♦ Aplicar técnicas para la mejora del rendimiento y productividad laboral

Asignatura 24. Dirección y gestión internacional de personas

- ♦ Obtener una visión global del talento y del perfil profesional internacional, analizando la globalización, derechos humanos y empresas multinacionales
- ♦ Lograr establecer relaciones laborales e implementar planes de desarrollo de carreras en procesos de expatriación

Asignatura 25. Sistemas de información aplicados a Recursos Humanos

- ♦ Descubrir la evolución de los sistemas de información aplicados a los Recursos Humanos, utilizando aplicaciones para el reclutamiento y selección digital
- ♦ Reunir, almacenar y mantener los datos necesarios de los empleados para lograr una organización eficaz

Asignatura 26. Derecho procesal

- ♦ Conocer el origen, características y clasificación de los actos que integran el procedimiento penal, desde el nacimiento del hecho jurídico, los diferentes estadios del procedimiento, medios de impugnación y los procedimientos especiales
- ♦ Aplicar los procedimientos jurídicos que permitan obtener la óptima administración e impartición de justicia por parte de los órganos responsables correspondientes

Asignatura 27. Diseño organizativo

- ♦ Aplicar técnicas para realizar análisis de la estructura organizativa del trabajo a través del manejo de tiempos de trabajo
- ♦ Establecer estudios de métodos, procesos y organigramas, para la toma de decisiones en materia de estructura organizativa y organización del trabajo

Asignatura 28. Comunicación institucional

- ♦ Esquematizar la importancia, presencia e interacción de la comunicación en el fortalecimiento de las instituciones sociales
- ♦ Implementar la ética, cultura y valores del fenómeno comunicativo dentro de la organización

Asignatura 29. Gestión del entorno laboral II

- ♦ Ser capaz de aplicar los vectores fundamentales de la gestión del cambio organizacional, a través del análisis de las estrategias de transformación en la organización para favorecer las ventajas competitivas
- ♦ Lograr el óptimo manejo y gestión de la comunicación, mercadotecnia y publicidad integral de la empresa en función de los principios de la responsabilidad social corporativa empresarial

Asignatura 30. Desarrollo de talento en la era digital

- ♦ Aplicar distintas técnicas de evaluación del desempeño y compromiso empresarial en proyectos digitales, reconociendo los retos del profesional en la transformación digital de los empleados
- ♦ Sacar el máximo partido al talento de los trabajadores y preparar a su empresa para el cambio tecnológico

Asignatura 31. Salud laboral, protección y prevención

- ♦ Gestionar los recursos preventivos y de protección en la empresa tanto del personal como del material, interpretando adecuadamente la normativa colectiva en materia de protección de salud laboral y prevención de riesgos laborales
- ♦ Evaluar riesgos y garantizar la salud y seguridad de sus trabajadores

Asignatura 32. Protección social complementaria y acción social en la empresa

- ♦ Examinar las políticas de protección social y el papel económico de los sindicatos en la historia contemporánea, a través del estudio de la acción y protección social en la empresa, así como la protección social del empresario
- ♦ Analizar el comportamiento de las personas en las organizaciones y crear estrategia y proponer alternativas de gestión en los Recursos Humanos

Asignatura 33. Productividad personal y gestión de proyectos

- ♦ Examinar las gestiones del tiempo y de la energía personal con el uso de nuevas tecnologías, mediante la planificación y el control de proyectos
- ♦ Lograr aumentar la productividad de su empresa

Asignatura 34. Analítica de Recursos Humanos

- ♦ Analizar técnicas de comunicación internas, estableciendo una valiosa red social p
- ♦ Potenciar el desarrollo directivo a nivel personal y en equipo y así crecer como líder en su área de competencia

Asignatura 35. Gestión del cambio

- ♦ Identificar los factores personales motivadores en la gestión del rendimiento y del desempeño en un entorno organizacional de cambio, a través del manejo de estrategias de gestión de grupos de trabajo
- ♦ Aplicar dinámicas de grupos para el fomento de la responsabilidad y la gestión grupal

Asignatura 36. Comunicación en las organizaciones

- ♦ Desarrollar metodologías y técnicas de vanguardia en la gestión de personas y desarrollo del talento dentro de la organización
- ♦ Establecer una valiosa red social con otros participantes, profesores y líderes de empresa para explorar los desafíos del cambiante entorno actual

Asignatura 37. Investigación en medios digitales

- ♦ Implementar distintos métodos y técnicas para el desarrollo de investigaciones referidas al estudio de procesos comunicativos en los ámbitos sociales y en los medios masivos y digitales de comunicación
- ♦ Reconocer los tipos de investigación aplicados en los medios digitales, según la perspectiva desde la cual se abordan dichas investigaciones

Asignatura 38. Ética empresarial y responsabilidad social corporativa

- ♦ Examinar los aspectos básicos de la aplicación práctica de la responsabilidad social corporativa en la empresa y la incorporación de aspectos medioambientales
- ♦ Tener en cuenta las normativas básicas de la gestión y protección de datos personales en la empresa dentro de las políticas de los Recursos Humanos, así como las aplicaciones de la ciberseguridad en el uso de HRanalytys

Asignatura 39. Dirección de personas y gestión del talento

- ♦ Ser capaz de analizar la importancia de contar con personal adecuado en cada función de la empresa, así como las estrategias para su administración y dirección
- ♦ Gestionar los cambios corporativos y los conflictos que pudieran suscitarse en la dirección de personas

Asignatura 40. Gestión internacional de la empresa

- ♦ Comprender la importancia de la segmentación internacional en las estrategias de mercadotecnia e internacionalización, analizando los factores clave del éxito en el mundo de los negocios globales y las tendencias del entorno y la competencia para la estructura de negocios internacionales
- ♦ Optimizar la cadena de gestión de suministro y las ventajas que supondrá para la empresa percibir diferentes métodos de entrada en mercados internacionales



Adquirirás experiencia en el establecimiento de planes de reclutamiento laboral que fomenten el desarrollo y buen funcionamiento de las organizaciones”

06

Salidas profesionales

Este programa brinda a sus profesionales una trayectoria académica que les permitirá desarrollar las competencias esenciales para acceder a múltiples oportunidades profesionales. En un mundo laboral cada vez más competitivo, esta disciplina se ha convertido en un pilar estratégico para las organizaciones que aspiran al éxito, posicionando a los especialistas en Recursos Humanos como figuras clave. A lo largo de esta titulación, los alumnos adquirirán conocimientos y habilidades para destacar en áreas como gestión del talento, selección de personal y diseño organizativo. Esto les permitirá convertirse en expertos altamente valorados, preparados para liderar en sus nuevas empresas.

Upgrading...





“

Conviértete en un profesional codiciado por las empresas más reputadas de tu país, posicionándote ventajosamente con esta Licenciatura Oficial Universitaria en Recursos Humanos”

Perfil del egresado

El perfil de los egresados de la Licenciatura Oficial Universitaria en Recursos Humanos de TECH es el de profesionales competentes y responsables, capacitados para mejorar el ámbito laboral en las organizaciones donde desempeñan sus funciones. Su capacitación les permite desenvolverse con solvencia en departamentos clave de la empresa, aportando conocimientos sólidos y estrategias innovadoras. Este programa está diseñado para formar especialistas apasionados por las relaciones laborales y personales, comprometidos con su desarrollo personal y profesional. Además, su capacidad analítica y sentido crítico les permiten interpretar de manera precisa la información, tomando decisiones que potencian la calidad del equipo humano.

Acomodarás tu perfil profesional de manera eficiente, implementando estrategias innovadoras en la generación de relaciones laborales para distintos entornos de trabajo.

- ♦ **Gestión jurídica efectiva:** Habilidad para aplicar procedimientos legales que garanticen una administración e impartición de justicia eficiente, alineada con las normas establecidas por los órganos responsables
- ♦ **Planificación estratégica laboral:** Capacidad para diseñar planes anuales de desempeño organizacional, integrando políticas de igualdad y promoviendo un entorno laboral equitativo y productivo
- ♦ **Gestión del talento humano:** Competencia para implementar estrategias efectivas en la identificación, desarrollo y retención del talento, optimizando el rendimiento y el compromiso en el entorno laboral
- ♦ **Adaptación digital y liderazgo transformador:** Habilidad para asumir y liderar con éxito los desafíos de la transformación digital en la gestión y desarrollo de los empleados, promoviendo su adaptación y crecimiento profesional



Después de realizar la Licenciatura Oficial Universitaria, los egresados podrán desempeñar sus conocimientos y habilidades en los siguientes cargos:

- 1. Reclutamiento y selección de personal:** Esta área se centra en identificar, atraer y seleccionar a los mejores talentos para cubrir las necesidades organizacionales. Implica la creación de estrategias de atracción, entrevistas, evaluaciones y contratación de candidatos
 - ♦ Especialista en atracción de talento
 - ♦ Coordinador de selección de personal
 - ♦ Analista de reclutamiento
- 2. Capacitación y desarrollo:** Se enfoca en diseñar e implementar programas de capacitación que mejoren las competencias y habilidades de los empleados, asegurando su desarrollo profesional y contribución al éxito de la empresa
 - ♦ Coordinador de capacitación corporativa
 - ♦ Especialista en desarrollo organizacional
 - ♦ Diseñador de programas de capacitación
- 3. Gestión del desempeño:** Esta área evalúa y mejora el rendimiento de los empleados a través de sistemas de seguimiento, retroalimentación y estrategias para potenciar su productividad y alineación con los objetivos de la empresa
 - ♦ Analista de gestión del desempeño
 - ♦ Especialista en evaluación de rendimiento
 - ♦ Consultor en mejora continua del desempeño
- 4. Compensaciones y beneficios:** Se encarga de diseñar y administrar paquetes salariales, beneficios sociales y estrategias de incentivos para garantizar la competitividad y satisfacción laboral dentro de la organización
 - ♦ Analista de compensaciones y beneficios
 - ♦ Especialista en estrategias salariales
 - ♦ Coordinador de beneficios corporativos

- 5. Relaciones laborales:** Incluye la mediación en conflictos, negociación de convenios colectivos y el cumplimiento de normativas laborales, promoviendo un entorno justo y equilibrado
 - ♦ Especialista en relaciones laborales
 - ♦ Coordinador de negociación colectiva
 - ♦ Consultor en resolución de conflictos laborales
- 6. Gestión del cambio organizacional:** Esta área apoya a las empresas en la implementación de cambios estratégicos, tecnológicos o culturales, garantizando la adaptación efectiva de los equipos a las nuevas dinámicas
 - ♦ Consultor en gestión del cambio
 - ♦ Coordinador de transformación organizacional
 - ♦ Analista de proyectos de cambio cultural
- 7. Salud, seguridad y bienestar laboral:** Busca garantizar un entorno seguro y saludable para los empleados, promoviendo la prevención de riesgos, el bienestar emocional y físico, y la calidad de vida laboral
 - ♦ Especialista en salud y seguridad ocupacional
 - ♦ Coordinador de bienestar laboral
 - ♦ Analista de riesgos laborales

Salidas académicas y de investigación

Además de todos los puestos laborales para los que el alumno será apto mediante el estudio de esta Licenciatura Oficial Universitaria de TECH, también podrá continuar con una sólida trayectoria académica e investigativa. Tras completar este programa universitario, estará listo para continuar con tus estudios desarrollando una Maestría Oficial Universitaria y así, progresivamente, alcanzar otros niveles y méritos científicos.

07

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 de la Licenciatura Oficial Universitaria, podrá aprender idiomas de un modo sencillo y práctico.

*Acredita tu
competencia
lingüística*



“

TECH te incluye el estudio de idiomas en la Licenciatura Oficial Universitaria 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 de la Licenciatura Oficial Universitaria”

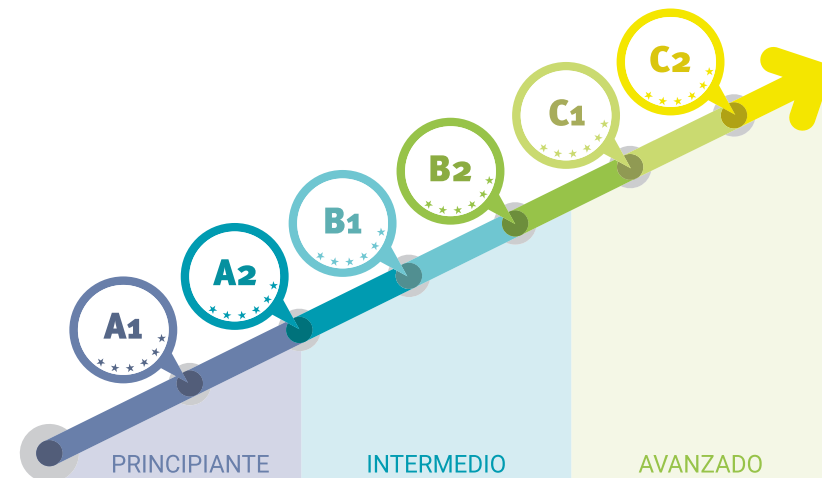




TECH incorpora, como contenido extracurricular al plan de estudios oficial, la posibilidad de que el alumno estudie idiomas, seleccionando aquellos que más le interesen de entre la gran oferta disponible:

- 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 la Licenciatura Oficial Universitaria, 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 la Licenciatura Oficial Universitaria

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



08

Máster Título Propio gratuito

Para TECH lo más importante es que sus estudiantes rentabilicen su carrera, y egresen con todas las posibilidades de desarrollo personal y futuro profesional. Por esta razón se incluye en la inscripción de la Licenciatura el estudio sin coste de un Máster.



A red and white pen is shown writing on a document. The background features a scale with numbers 10, 20, 30, and 40. The word 'SS' is written in large black letters, and 'MAY' is partially visible at the bottom left. The overall scene is set against a dark blue background with a white diagonal line.

“

*TECH te ofrece un máster propio gratuito
incluido en la matrícula de la Licenciatura”*

Los programas de Máster Título Propio de TECH Universidad, son programas de perfeccionamiento de posgrado con reconocimiento propio de la universidad a nivel internacional, de un año de duración y 1500 horas de reconocimiento. Su nivel de calidad es igual o mayor al de Maestría Oficial y permiten alcanzar un grado de conocimiento superior.

La orientación del máster propio al mercado laboral y la exigencia para recoger los últimos avances y tendencias en cada área, hacen de ellos programas de alto valor para las personas que deciden estudiar en la universidad con el fin de mejorar sus perspectivas de futuro profesional.

En la actualidad, TECH ofrece la mayor oferta de posgrado y formación continuada del mundo en español, por lo que el estudiante tiene la oportunidad de elegir el itinerario que más se ajuste a sus intereses y lograr dar un paso adelante en su carrera profesional. Además, podrá terminar la Licenciatura con una certificación de valor curricular superior, ya que al poder cursar el Máster Propio en el último año de carrera, podrá egresar de su estudio con el Título de Licenciatura más el certificado de Máster Propio.

El coste del máster propio incluido en la Licenciatura es de alto valor. Estudiando ambos TECH permite un ahorro de hasta el 60% del total invertido en el estudio. Ninguna otra universidad ofrece una propuesta tan potente y dirigida a la empleabilidad como esta.





Estudia un Máster Título Propio de TECH desde el último año de la Licenciatura en Recursos Humanos.

- ♦ Solo por inscribirse en la licenciatura, TECH incluye sin costo cualquiera de los posgrados de máster propio del área de conocimiento que elija
- ♦ TECH tiene la mayor oferta de posgrado del mundo en español sobre la que el estudiante podrá elegir el suyo para orientarse laboralmente antes de terminar la Licenciatura
- ♦ Podrá estudiar simultáneamente las asignaturas del último año de la licenciatura y los contenidos del máster propio para egresar con el título y la certificación de máster
- ♦ Estudiar el posgrado NO aumentará el coste de la colegiatura. El estudio y certificación del máster propio, está incluido en el precio de la Licenciatura

“

Podrás elegir tu máster propio de la oferta de posgrado y formación continuada mayor del mundo en español”

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

La Licenciatura Oficial Universitaria en Recursos Humanos es un programa ofrecido por TECH Universidad que cuenta con Reconocimiento de Validez Oficial de Estudios (RVOE), otorgado por la Secretaría de Educación Pública (SEP) y, por tanto, tiene validez oficial en México.



“

Obtén un título oficial de Licenciatura en Recursos Humanos y da un paso adelante en tu carrera profesional”

El plan de estudios de esta Licenciatura Oficial Universitaria en Recursos Humanos se encuentra incorporado a la Secretaría de Educación Pública y al Sistema Educativo Nacional mexicano, mediante número de RVOE 20210909, de fecha 07/05/2021, en modalidad no escolarizada. Otorgado por la Dirección de Instituciones Particulares de Educación Superior (DIPES).

Al documento oficial de RVOE expedido por el SEP se puede acceder desde el siguiente enlace:



[Ver documento RVOE](#)



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

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 en México y a nivel internacional, garantizando la validez, pertinencia y competitividad de los conocimientos adquiridos para ponerlos en práctica en el entorno laboral.

Además, de obtener el título de Licenciatura Oficial Universitaria 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 Maestría Oficial Universitaria** con el que progresar en la carrera académica.

Título: **Licenciatura en Recursos Humanos**

No. de RVOE: **20210909**

Fecha de vigencia RVOE: **07/05/2021**

Modalidad: **100% online**

Duración: **3 años y 4 meses**

11

Homologación del título

Para que el título universitario obtenido, tras finalizar la **Licenciatura Oficial Universitaria 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 **Licenciatura Oficial Universitaria en Recursos Humanos** en un país diferente a México, necesitará la documentación académica y el título emitido con la Apostilla de la Haya, que podrá solicitar al departamento de Servicios Escolares 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 Licenciatura 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 procedimiento y la homologación efectiva en cada caso dependerá del marco normativo del país donde se requiera validar el título.

“

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

Requisitos de acceso

La **Licenciatura Oficial Universitaria en Recursos Humanos** de TECH cuenta con el Registro de Validez Oficial de Estudios (RVOE) emitido por la Secretaría de Educación Pública (SEP). En consonancia con esa acreditación, los requisitos de acceso del programa académico se establecen en conformidad con lo exigido por la Ley General de Educación y la Ley General de Educación Superior vigentes.



“

Ayudándote desde el inicio, TECH ofrece el procedimiento de admisión más sencillo y rápido de todas las universidades en línea del país”

La normativa establece que para inscribirse en esta **Licenciatura Oficial Universitaria en Recursos Humanos** con RVOE, es imprescindible cumplir con un perfil académico de ingreso específico. Los estudiantes interesados en acceder al programa de Licenciatura deberán contar con la documentación que acredite haber concluido previamente sus estudios de Bachillerato o de nivel equivalente.

Aquellos que no cumplan con este requisito o no puedan presentar la documentación requerida en tiempo y forma, no podrán acceder a la Licenciatura.

Para ampliar la información de los requisitos de acceso al programa y resolver cualquier duda que surja al candidato, podrá ponerse en contacto con el equipo de TECH en la dirección de correo electrónico: requisitosdeacceso@techtitute.com.

Consigue ahora plaza en esta Licenciatura Oficial Universitaria de TECH si cumples con alguno de sus requisitos de acceso.





“

Si cumples con el perfil académico de ingreso de este programa con RVOE, contacta ahora con el equipo de TECH y da un paso definitivo para impulsar tu carrera”

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 Licenciatura Oficial Universitaria 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 TECH y aceptar las políticas de privacidad y 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 a la Licenciatura Oficial Universitaria 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. Solo 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 que ampare la identidad legal del alumno (Pasaporte, acta de nacimiento)
- Carta de naturalización, acta de reconocimiento o acta de adopción)
- Copia digitalizada de la Clave Única de Registro de Población (CURP)
- Copia digitalizada de Certificado de Estudios Totales de Bachillerato legalizado

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 procesodeadmision@techtute.com.

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



Nº de RVOE: 20210909

**Licenciatura Oficial
Universitaria
Recursos Humanos**

Idioma: **Español**

Modalidad: **100% online**

Duración: **4 años y 3 meses**

Fecha de vigencia RVOE: **07/05/2021**

Licenciatura Oficial Universitaria Recursos Humanos

Nº de RVOE: 20210909

RVOE

EDUCACIÓN SUPERIOR



tech
universidad