

Máster de Formación Permanente

MBA Relaciones Laborales

M B A R L



Máster de Formación Permanente MBA Relaciones Laborales

- » Modalidad: online
- » Duración: 7 meses
- » Titulación: TECH Universidad Tecnológica
- » Acreditación: 90 ECTS
- » Horario: a tu ritmo
- » Exámenes: online

Acceso web: www.techtitute.com/escuela-de-negocios/master/master-mba-relaciones-laborales

Índice

01	02	03	04
Bienvenida	¿Por qué estudiar en TECH?	¿Por qué nuestro programa?	Objetivos
<hr/>	<hr/>	<hr/>	<hr/>
<i>pág. 4</i>	<i>pág. 6</i>	<i>pág. 10</i>	<i>pág. 14</i>
	05	06	07
	Competencias	Estructura y contenido	Metodología
	<hr/>	<hr/>	<hr/>
	<i>pág. 20</i>	<i>pág. 26</i>	<i>pág. 46</i>
	08	09	10
	Perfil de nuestros alumnos	Dirección de curso	Impacto para tu carrera
	<hr/>	<hr/>	<hr/>
	<i>pág. 54</i>	<i>pág. 58</i>	<i>pág. 76</i>
		11	12
		Beneficios para tu empresa	Titulación
		<hr/>	<hr/>
		<i>pág. 80</i>	<i>pág. 84</i>

01 Bienvenida

Desde que una persona comienza a trabajar en una empresa se establece un vínculo profesional y legal que debe estar correctamente gestionado para evitar posibles conflictos que afecten a las diferentes partes. En este punto, juegan un papel fundamental los profesionales en la MBA en Relaciones Laborales, responsables de que ese acuerdo entre empresa y trabajador se cumpla para lograr los objetivos de ambas partes. De esta manera, su trabajo abarca desde la verificación de los contratos de trabajo hasta el resto de normativas que afectan a los agentes involucrados en la compañía, pero también las negociaciones colectivas o la resolución de conflictos. Sin duda, un amplio sector que demanda profesionales altamente cualificados para desenvolverse con éxito y soltura en un área imprescindible en cualquier organización.



MBA en Relaciones Laborales
TECH Universidad Tecnológica



“

Sumérgete en un estudio profundo sobre la MBA en Relaciones Laborales y logra competir con los mejores de tu profesión”

02

¿Por qué estudiar en TECH?

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



“

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

En TECH Universidad Tecnológica



Innovación

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

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



Máxima exigencia

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

95%

de los alumnos de TECH finaliza sus estudios con éxito



Networking

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

+100.000

directivos capacitados cada año

+200

nacionalidades distintas



Empowerment

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

+500

acuerdos de colaboración con las mejores empresas



Talento

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

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



Contexto Multicultural

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

Los alumnos de TECH provienen de más de 200 nacionalidades.

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



Análisis

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



Excelencia académica

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



Economía de escala

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



Aprende con los mejores

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

Profesores de 20 nacionalidades diferentes.



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

03

¿Por qué nuestro programa?

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

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



“

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

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

01

Dar un impulso definitivo a la carrera del alumno

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

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

02

Desarrollar una visión estratégica y global de la empresa

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

Nuestra visión global de la empresa mejorará tu visión estratégica.

03

Consolidar al alumno en la alta gestión empresarial

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

Trabajarás más de 100 casos reales de alta dirección.

04

Asumir nuevas responsabilidades

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

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

05

Acceso a una potente red de contactos

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

Encontrarás una red de contactos imprescindible para tu desarrollo profesional.

06

Desarrollar proyectos de empresa de una forma rigurosa

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

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

07

Mejorar soft skills y habilidades directivas

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

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

08

Formar parte de una comunidad exclusiva

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

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

04 Objetivos

Los objetivos de este programa se basan en paliar las necesidades de especialización de los profesionales de los recursos humanos en este campo. En este sentido, se han establecido, de forma realista, una capacitación completa y óptima para llevar al alumno a la excelencia académica e impulsarlo para que consiga una progresión eficiente en su carrera profesional. Por todo esto, este itinerario será para el alumno un viaje de crecimiento tanto personal como profesional que le llevará hasta la calidad máxima en su intervención como profesional de la MBA en Relaciones Laborales.



“

Si tu objetivo es ampliar tu carrera profesional como especialista en la MBA en Relaciones Laborales con la cualificación que te habilite para competir entre los mejores, no busques más. Este programa te dará el impulso que tu carrera necesita”

Tus objetivos son los nuestros.

Trabajamos conjuntamente para ayudarte a conseguirlos.

El MBA en Relaciones Laborales te capacitará para:

01

Conocer el funcionamiento y la evolución de las Relaciones Laborales

04

Conocer el funcionamiento de los procedimientos de contratación y la Seguridad Social

02

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



03

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

05

Ahondar en la psicología del trabajo y de las organizaciones

06

Conocer los derechos de protección de datos inherentes a los trabajadores

08

Intervenir en las relaciones laborales entre el empleador y empleado

09

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

07

Reconocer la política sindical para la representación de los trabajadores

10

Conocer los aspectos esenciales del Derecho Laboral



11

Conocer la dinámica del sistema de la asistencia social

12

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

13

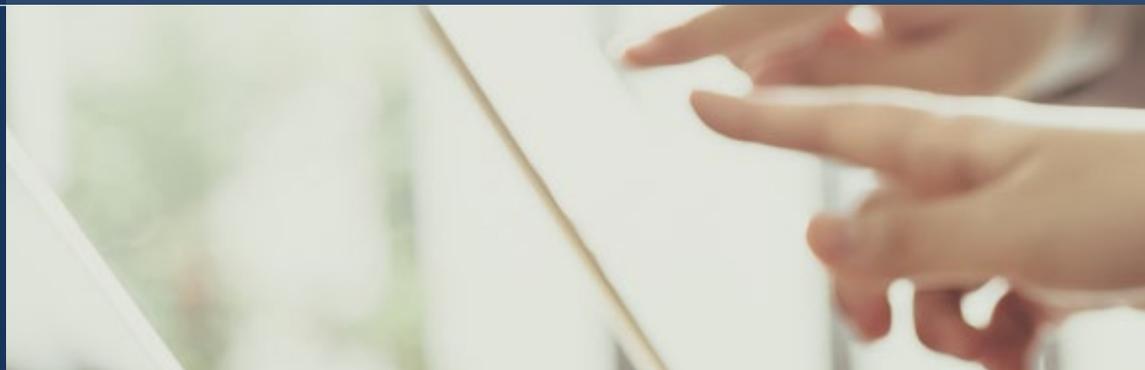
Obtener conocimientos teóricos y prácticos sobre el funcionamiento de la vertiente colectiva de las relaciones de trabajo

14

Conocer las vías de negociación para el entendimiento de los procesos de resolución de conflictos colectivos extrajudiciales

15

Adquirir habilidades relativas a la localización de materiales relacionados con los textos legislativos



16

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

18

Realizar un análisis de los resultados plan anual de desempeño

19

Interpretación adecuada de la legislación, normativa colectiva en materia de protección salud laboral y prevención de riesgos laborales

17

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

20

Comprender el funcionamiento de cada uno de los sistemas de protección social en sus diferentes dimensiones: colectivo- individual

05

Competencias

Después de superar las evaluaciones del MBA en Relaciones Laborales, el profesional habrá adquirido las competencias necesarias para una praxis de calidad y actualizada en base a la metodología didáctica más innovadora.



A grayscale photograph of a hand pointing at a document. The document features a bar chart with three bars of increasing height and a pie chart. The text 'Profit Trend' is visible on the document. The image is partially obscured by a dark blue diagonal overlay.

“

Obtén una cualificación superior en MBA en Relaciones Laborales y destaca en tu profesión en poco tiempo”

El profesional, al finalizar este programa, será capaz de:

01

Manejar estrategias que promuevan la flexibilidad laboral con el objetivo de la mejora del rendimiento y productividad laboral

02

Manejar acuerdos de contratación con trabajadores en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos (RETA)

03

Gestionar los recursos preventivos y de protección de la empresa tanto humanos como materiales

04

Diferenciar los tipos de contratación y extinción contractual



05

Manejar las bonificaciones en colectivos determinados con igualdad de oportunidades

06

Aplicar dinámicas de grupos para el fomento de la responsabilidad y gestión grupal

08

Aplicar correctamente planes que cuiden y velen por la salud del personal



09

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

07

Identificar los factores personales motivadores en la gestión del rendimiento y del desempeño en un entorno organizacional de cambio

10

Aplicar planes para la administración del personal

11

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

12

Discutir los procesos de transformación digital

13

Participar en el entendimiento de la directiva de las organizaciones de la importancia de una buena relación laboral con los colaboradores



14

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

15

Realizar una gestión estratégica del departamento de Recursos Humanos

16

Manejar la regulación constitucional del conflicto colectivo y del derecho a la huelga: sus tipos y cuestiones formales



06

Estructura y contenido

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



“

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

Plan de estudios

Este programa intensivo de TECH Universidad Tecnológica te prepara para afrontar retos y decisiones empresariales en el ámbito de Relaciones Laborales. El contenido está pensado para favorecer el desarrollo de las competencias profesionales que permitan la toma de decisiones con un mayor rigor en entornos inciertos.

A lo largo de 1.500 horas de estudio, el alumno analizará multitud de casos prácticos mediante el trabajo individual, logrando un aprendizaje contextual que le permita entender a la perfección posibles situaciones a las que se enfrentarán en su práctica diaria. Se trata, por tanto, de una auténtica inmersión en situaciones reales de negocio.

Este MBA trata en profundidad el mundo de Relaciones Laborales desde una perspectiva estratégica, internacional e innovadora.

Un plan pensado para ti, enfocado a tu mejora profesional y que te prepara para alcanzar la excelencia. Un programa que entiende tus necesidades y las de tu empresa mediante un contenido innovador basado en las últimas tendencias, y apoyado por la mejor metodología educativa y un claustro excepcional, que te otorgará competencias para resolver situaciones críticas de forma creativa y eficiente.

Este programa se desarrolla a lo largo de 12 meses y se distribuye en 15 módulos:

Módulo 1	Teoría de las relaciones laborales
Módulo 2	Seguridad social
Módulo 3	Administración de personal
Módulo 4	Derecho del trabajo
Módulo 5	Derecho laboral colectivo
Módulo 6	Gestión de desempeño y política retributiva
Módulo 7	Outsourcing, autónomos y relaciones laborales especiales
Módulo 8	Salud laboral, protección y prevención
Módulo 9	Gestión del cambio
Módulo 10	Protección social complementaria y acción social en la empresa
Módulo 11	Liderazgo, Ética y Responsabilidad Social de las Empresas
Módulo 12	Dirección de Personas y Gestión del Talento
Módulo 13	Dirección Económico-Financiera
Módulo 14	Dirección Comercial y Marketing Estratégico
Módulo 15	<i>Management</i> Directivo



¿Dónde, cuándo y cómo se imparte?

TECH te ofrece la posibilidad de desarrollar este programa de manera totalmente online. Durante los 7 meses que dura la capacitación, podrás acceder a todos los contenidos de este programa en cualquier momento, lo que te permitirá autogestionar tú mismo tu tiempo de estudio.

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

Módulo 1. Teoría de las relaciones laborales

1.1. Historia de las Relaciones Laborales

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

1.2. Evolución de las formas de trabajo

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

1.3. Socialismo – Comunismo en las relaciones laborales

- 1.3.1. Marco conceptual del socialismo y del comunismo
- 1.3.2. Breve descripción histórica
- 1.3.3. Las relaciones laborales bajo el marco político comunista
- 1.3.4. Las relaciones laborales bajo el marco político del socialismo

1.4. Liberalismo- Capitalismo en las relaciones laborales

- 1.4.1. Concepto de liberalismo versus capitalismo
- 1.4.2. El capitalismo a lo largo de la historia de la economía
- 1.4.3. Las relaciones laborales bajo el prisma del capitalismo económico

1.5. Derecho sindical

- 1.5.1. El sindicalismo
- 1.5.2. Fundamentos del Derecho Sindical
- 1.5.3. El papel de la negociación colectiva

1.6. Representación de los trabajadores

- 1.6.1. Concepto
- 1.6.2. Marco regulador
- 1.6.3. Negociación

1.7. La intervención estatal en las relaciones laborales

- 1.7.1. Marco histórico
- 1.7.2. La intervención pública en la configuración de las relaciones laborales individuales
- 1.7.3. Contratos laborales, jornadas laborales, salario y prestaciones

1.8. Institucionalismo y Pluralismo

- 1.8.1. Conceptualización y encuadre dentro de las teorías del estado
- 1.8.2. El institucionalismo
- 1.8.3. El pluralismo

1.9. Corporativismo

- 1.9.1. Conceptualización
- 1.9.2. Tipos de corporativismo en el panorama internacional

1.10. Las políticas sociales en el ámbito internacional

- 1.10.1. Políticas sociales (convergencias y divergencias)
- 1.10.2. Modelos de intervención
- 1.10.3. El estado de Bienestar

Módulo 2. Seguridad social

2.1. El modelo constitucional de protección social. El Sistema de la Seguridad Social

- 2.1.1. El modelo constitucional de protección social
 - 2.1.1.1. Las medidas de protección de las necesidades sociales
 - 2.1.1.2. La Seguridad Social
 - 2.1.1.3. Las declaraciones de la Constitución española de 1978 en materia de protección social
- 2.1.2. El Sistema de la Seguridad Social
 - 2.1.2.1. Evolución de la Seguridad Social en España
 - 2.1.2.2. Composición del Sistema
 - 2.1.2.3. Acción protectora: prestaciones de la Seguridad Social
- 2.1.3. Régimen económico financiero de la Seguridad Social
- 2.1.4. Gestión de la Seguridad Social

2.2. Personas y contingencias protegidas

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

2.3. Personas y contingencias protegidas II

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

2.4. Gestión y financiación (parte I)

- 2.4.1. Gestión de la Seguridad Social
 - 2.4.1.1. Entidades Gestoras
- 2.4.2. Los Servicios Comunes
- 2.4.3. La Colaboración en la gestión

2.5. Gestión y financiación (parte II)

- 2.5.1. Régimen económico financiero de la Seguridad Social
- 2.5.2. Recursos generales de la Seguridad Social
- 2.5.3. La cotización a la Seguridad Social
 - 2.5.3.1. Bases y tipos de cotización
- 2.5.4. Recaudación

2.6. Prestaciones Económicas: subsidios y pensiones I

- 2.6.1. Introducción
- 2.6.2. Incapacidad temporal
- 2.6.3. Maternidad
- 2.6.4. Paternidad
- 2.6.5. Riesgo durante el embarazo y durante la lactancia
- 2.6.6. Cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave
- 2.6.7. Desempleo

2.7. Prestaciones Económicas: subsidios y pensiones II

- 2.7.1. Introducción
- 2.7.2. Prestaciones contributivas
 - 2.7.2.1. Incapacidad permanente
 - 2.7.2.2. Jubilación
 - 2.7.2.3. Muerte y supervivencia
- 2.7.3. Prestaciones no contributivas
 - 2.7.3.1. Invalidez
 - 2.7.3.2. Jubilación
- 2.7.4. Prestaciones familiares

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

- 2.8.1. El Sistema de Salud y la Seguridad Social
- 2.8.2. Evolución en la protección del derecho a la salud
- 2.8.3. El Sistema Nacional de Salud
- 2.8.4. Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Salud
- 2.8.5. Competencias del Estado y de las Comunidades Autónomas en materia de Sanidad
- 2.8.6. Los medicamentos y la prestación farmacéutica
- 2.8.7. Asegurados y beneficiarios del derecho a la asistencia sanitaria
- 2.8.8. Gestión de la prestación

2.9. El Sistema de Asistencia Social

- 2.9.1. Delimitación del concepto. Asistencia Social
- 2.9.2. La Asistencia Social interna de la Seguridad Social
- 2.9.3. La Asistencia Social externa al Sistema de la Seguridad Social
- 2.9.4. Servicios Sociales
- 2.9.5. El Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia

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

- 2.10.1. Introducción
- 2.10.2. Las mejoras voluntarias
- 2.10.3. Las Mutualidades de Previsión Social. Los planes y Fondos de Pensiones

Módulo 3. Administración de personal

3.1. Introducción a la administración de personal

- 3.1.1. Los recursos humanos en la empresa
- 3.1.2. Gestión de la administración de personal en los Recursos Humanos (RR.HH)

3.2. Modalidades de contratación

- 3.2.1. El contrato de trabajo
- 3.2.2. Tipos de contratación
- 3.2.3. Tipos de extinción del contrato

3.3. El recibo de nómina I

- 3.3.1. El salario
- 3.3.2. Percepciones salariales
- 3.3.3. Percepciones extra salariales

3.4. El recibo de nómina II: cálculo

- 3.4.1. Estructura de la nómina
- 3.4.2. Bases de cotización
- 3.4.3. Cálculo de la nómina

3.5. El recibo de nómina III: deducciones

- 3.5.1. Deducciones
- 3.5.2. Impuestos
- 3.5.3. Seguridad Social
- 3.5.4. Otros tipos de deducciones

3.6. Jornada laboral, vacaciones y permisos

- 3.6.1. Jornada laboral
- 3.6.2. Vacaciones
- 3.6.3. Permisos de trabajo
- 3.6.4. Incapacidades

3.7. Impuestos

- 3.7.1. El sistema tributario
- 3.7.2. Obligaciones tributarias de los trabajadores
- 3.7.3. Obligaciones Tributarias del patrón

3.8. Herramientas tecnológicas para la elaboración de nóminas

- 3.8.1. El ERP concepto
- 3.8.2. Importancia en la gestión de la nómina
- 3.8.3. Programas más comunes

3.9. Compensaciones y beneficios

- 3.9.1. La administración de compensaciones y beneficios
- 3.9.2. Prestaciones superiores a la ley
- 3.9.3. Salario emocional
- 3.9.4. Home office

3.10. Igualdad de oportunidades en la administración de personal

- 3.10.1. La igualdad de oportunidades como parte de la cultura organizacional
- 3.10.2. Equidad de género
- 3.10.3. Responsabilidad social

Módulo 4. Derecho del trabajo**4.1. Las fuentes del Derecho del Trabajo**

- 4.1.1. Las fuentes normativas del ordenamiento laboral. Introducción
- 4.1.2. Las fuentes internacionales
 - 4.1.2.1. La función normativa de la Organización Internacional del Trabajo
 - 4.1.2.2. La función normativa de la Unión Europea. El Derecho Comunitario
 - 4.1.2.3. El Derecho internacional paccionado. Los convenios bilaterales y multilaterales
- 4.1.3. Las fuentes internas
 - 4.1.3.1. La Constitución Española
 - 4.1.3.2. Las leyes y las normas con rango de ley
 - 4.1.3.3. Los reglamentos
 - 4.1.3.4. Los convenios colectivos
 - 4.1.3.5. Los usos y costumbres locales y profesionales
 - 4.1.3.6. Los principios del derecho-trabajo
 - 4.1.3.7. La doctrina emanada de los órganos judiciales

4.2. El trabajador

- 4.2.1. Introducción
- 4.2.2. Las características propias de la relación laboral
 - 4.2.2.1. Carácter personalísimo
 - 4.2.2.2. Voluntariedad
 - 4.2.2.3. Dependencia
 - 4.2.2.4. Ajenidad
 - 4.2.2.5. Retribución
- 4.2.3. Las relaciones laborales de naturaleza especial
 - 4.2.3.1. El personal de alta dirección no incluido en el artículo 1.3 c) del Estatuto de los Trabajadores
 - 4.2.3.2. El servicio del hogar familiar
 - 4.2.3.3. Los penados en instituciones penitenciarias
 - 4.2.3.4. Los deportistas profesionales
 - 4.2.3.5. Los artistas en espectáculos públicos
 - 4.2.3.6. Las personas que intervengan en operaciones mercantiles por cuenta de uno o más empresarios sin asumir el riesgo y ventura de aquellas: los representantes de comercio
 - 4.2.3.7. Las personas con discapacidad que trabajen en los centros especiales de empleo
 - 4.2.3.8. Los estibadores portuarios
 - 4.2.3.9. La residencia para la formación de especialistas en Ciencias de la Salud
 - 4.2.3.10. Los letrados que prestan servicios en despachos de abogados, individuales o colectivos
- 4.2.4. Los trabajos excluidos
 - 4.2.4.1. Los funcionarios públicos y el personal estatutario al servicio de la Administración
 - 4.2.4.2. Las prestaciones personales obligatorias
 - 4.2.4.3. Los consejeros de las empresas societarias
 - 4.2.4.4. Los trabajos amistosos, benévolos o de buena vecindad
 - 4.2.4.5. Los trabajos familiares
 - 4.2.4.6. La intermediación mercantil con asunción del riesgo
 - 4.2.4.7. El servicio de transporte
 - 4.2.4.8. Los trabajos realizados por cuenta propia

4.3. El empleador y la empresa

- 4.3.1. El empresario. Concepto y naturaleza jurídica
- 4.3.2. La subrogación empresarial
- 4.3.3. Los grupos de empresas
- 4.3.4. La descentralización productiva. Contratas y subcontratas de obras y servicios
 - 4.3.4.1. Los diferentes supuestos de responsabilidad en materia salarial y de Seguridad Social
 - 4.3.4.2. La externalización productiva y la seguridad y salud en el entorno laboral
 - 4.3.4.3. Deberes de información, consulta y participación en el contexto de una contrata de obras o servicios
- 4.3.5. La cesión ilegal de trabajadores
 - 4.3.5.1. Concepto y descripción del fenómeno
 - 4.3.5.2. Consecuencias de la cesión ilegal
- 4.3.6. Las empresas de trabajo temporal
 - 4.3.6.1. El compromiso civil o mercantil entre la empresa de trabajo temporal y la empresa usuaria. El contrato de puesta a disposición
 - 4.3.6.2. La relación laboral entre la empresa de trabajo temporal y el empleado cedido. El contrato de trabajo
 - 4.3.6.3. La especial situación del trabajador en el seno de la empresa usuaria

4.4. El contrato de trabajo

- 4.4.1. El contrato de trabajo. Concepto y características básicas
- 4.4.2. Formalidades del contrato de trabajo
 - 4.4.2.1. Consentimiento, objeto y causa
 - 4.4.2.2. Capacidad para contratar
 - 4.4.2.3. La forma del contrato
 - 4.4.2.4. La validez del contrato. La nulidad total y parcial del vínculo laboral
 - 4.4.2.5. La simulación del contrato de trabajo
- 4.4.3. El período de prueba
- 4.4.4. Principales modalidades contractuales
 - 4.4.4.1. Contratos indefinidos
 - 4.4.4.2. Contratos de duración determinada
 - 4.4.4.3. Contratos formativos
 - 4.4.4.4. Otras modalidades contractuales

4.5. Derechos y deberes laborales básicos

- 4.5.1. Derechos y deberes básicos del trabajador
 - 4.5.1.1. Derechos
 - 4.5.1.2. Deberes
- 4.5.2. Derechos y deberes básicos del empresario
 - 4.5.2.1. El poder de dirección
 - 4.5.2.2. El poder disciplinario

4.6. La prevención de riesgos laborales

- 4.6.1. Introducción
- 4.6.2. La garantía a la tutela frente a los riesgos profesionales. Los principios de la acción preventiva
- 4.6.3. El plan de prevención. La evaluación de los riesgos y la planificación de la actividad tuteladora
- 4.6.4. Los equipos de trabajo y los medios de protección
- 4.6.5. La información, consulta y participación de los trabajadores
- 4.6.6. La formación de los trabajadores
- 4.6.7. Las medidas de emergencia
- 4.6.8. El riesgo grave e inminente
- 4.6.9. El deber de vigilancia de la salud
- 4.6.10. Las responsabilidades de naturaleza documental
- 4.6.11. La coordinación de las actividades empresariales
- 4.6.12. La singular atención dispensada a ciertos colectivos
 - 4.6.12.1. Los trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos
 - 4.6.12.2. La maternidad
 - 4.6.12.3. Los menores
 - 4.6.12.4. Los trabajadores con relaciones laborales temporales o puestos a disposición por una empresa de trabajo temporal
- 4.6.13. Las responsabilidades de la mano de obra en relación con la prevención de los riesgos profesionales

4.7. El salario

- 4.7.1. El salario
 - 4.7.1.1. Concepto y caracteres
 - 4.7.1.2. Forma de pago: en dinero o en especie
 - 4.7.1.3. La estructura salarial
 - 4.7.1.4. Liquidación y pago del salario
 - 4.7.1.5. La compensación y absorción de salarios
 - 4.7.1.6. Las garantías del salario
 - 4.7.1.7. Las gratificaciones extraordinarias
- 4.7.2. Las percepciones extrasalariales
- 4.7.3. El principio de igualdad y no discriminación por razón de sexo en el devengo y abono de la retribución
- 4.7.4. El derecho a la promoción económica

4.8. El tiempo de trabajo

- 4.8.1. La jornada de trabajo
 - 4.8.1.1. La jornada ordinaria de trabajo
 - 4.8.1.2. Las horas extraordinarias
 - 4.8.1.3. Las jornadas especiales de trabajo
 - 4.8.1.4. Las reducciones de jornada previstas en el Estatuto de los Trabajadores
- 4.8.2. El trabajo nocturno y a turnos
 - 4.8.2.1. El trabajo nocturno
 - 4.8.2.2. El trabajo a turnos
- 4.8.3. Las fiestas laborales, los permisos y las vacaciones anuales
 - 4.8.3.1. Las fiestas laborales
 - 4.8.3.2. Los permisos
 - 4.8.3.3. Las vacaciones anuales
- 4.8.4. El calendario laboral

4.9. Novación del contrato de trabajo

- 4.9.1. La movilidad funcional
- 4.9.2. La movilidad geográfica
 - 4.9.2.1. La movilidad geográfica a instancias del empresario
 - 4.9.2.2. La movilidad geográfica a instancias del trabajador
- 4.9.3. La modificación sustancial de las condiciones de trabajo
 - 4.9.3.1. Primer requisito: concurrencia de una causa justificativa
 - 4.9.3.2. Segundo requisito: materia objeto de modificación
 - 4.9.3.3. Tercer requisito: procedimiento a seguir
- 4.9.4. La modificación de las condiciones establecidas en un convenio colectivo estatutario

4.10. La suspensión y la extinción del contrato de trabajo

- 4.10.1. La suspensión del contrato de trabajo
 - 4.10.1.1. Maternidad, paternidad, adopción, acogimiento y riesgo durante el embarazo¹
 - 4.10.1.2. Las excedencias
 - 4.10.1.3. La suspensión del contrato de trabajo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción
 - 4.10.1.4. La suspensión del contrato por fuerza mayor
- 4.10.2. La extinción del contrato de trabajo
 - 4.10.2.1. La extinción por voluntad unilateral del trabajador
 - 4.10.2.2. La extinción por voluntad unilateral del empleador: el despido

Módulo 5. Derecho laboral colectivo**5.1. Autonomía colectiva y sistema de relaciones laborales**

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

5.2. La libertad sindical

- 5.2.1. La configuración constitucional de la libertad sindical
- 5.2.2. Titularidad del derecho de libertad sindical
- 5.2.3. Contenido del derecho de libertad sindical
- 5.2.4. Tutela de la libertad sindical: jurisdiccional, constitucional, administrativa y penal

5.3. Régimen jurídico del sindicato

- 5.3.1. Constitución y adquisición de la personalidad jurídica
- 5.3.2. Funcionamiento interno del sindicato y régimen económico
- 5.3.3. La responsabilidad del sindicato

5.4. Asociacionismo empresarial

- 5.4.1. La estructura patronal y sindical
- 5.4.2. Representación sindical: sindicatos más representativos
- 5.4.3. Estructura de representación patronal, criterios y determinación atribuciones

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

- 5.5.1. El doble canal de representación en la empresa
- 5.5.2. La representación unitaria: delgados de personal y comités de empresa
- 5.5.3. Las elecciones sindicales
- 5.5.4. El derecho de reunión en las empresas: asambleas de trabajadores

5.6. La negociación colectiva

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

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

- 5.7.1. Sujetos negociadores: capacidad y legitimación
- 5.7.2. Proceso de negociación: el deber de negociar
- 5.7.3. Requisitos formales y control de legalidad: la impugnación del convenio
- 5.7.4. Aplicación e interpretación del convenio: cuestiones básicas
- 5.7.5. La vigencia del convenio
- 5.7.6. La adhesión y extensión del convenio

5.8. El conflicto colectivo

- 5.8.1. Concepto y clases de conflicto colectivo
- 5.8.2. La regulación constitucional el conflicto colectivo
- 5.8.3. Las medidas de conflicto colectivo por parte de los trabajadores y empresarios

5.9. La huelga

- 5.9.1. El reconocimiento constitucional de derecho de huelga: titularidad y contenido
- 5.9.2. El ejercicio del derecho de huelga: cuestiones formales. El comité de Huelga
- 5.9.3. Tipos de huelga: huelgas ilegales y huelgas abusivas
- 5.9.4. Los efectos de la huelga

5.10. Las medidas de solución de los conflictos colectivos

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

Módulo 6. Gestión de desempeño y política retributiva

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

- 6.1.1. La repercusión de la era digital en el desempeño profesional
- 6.1.2. Transformación digital en las empresas
- 6.1.3. Nuevas políticas de Recursos Humanos en la era digital
- 6.1.4. Los nuevos entornos laborales
- 6.1.5. Evaluación del desempeño: qué es y para qué sirve
- 6.1.6. Modelos de evaluación del desempeño

6.2. El ciclo de la gestión del desempeño

- 6.2.1. Los nuevos entornos laborales
- 6.2.2. Fases del ciclo de la gestión del desempeño
- 6.2.3. Modelos en los sistemas de trabajo

6.3. Planificación del desempeño

- 6.3.1. Diseño inicial de la evaluación de desempeño: análisis de la empresa
- 6.3.2. Fijación de objetivos individuales y grupales
- 6.3.3. Métricas de desempeño
- 6.3.4. Sistemas de evaluación por competencias

6.4. Seguimiento del desempeño

- 6.4.1. Gestión del mapa de talento empresarial
- 6.4.2. Mecanismos de seguimiento del plan de acción individual y grupal: técnicas de observación, coaching y retroalimentación
- 6.4.3. Planes de reconocimiento

6.5. Evaluación del desempeño

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

6.6. Gestión del bajo rendimiento

- 6.6.1. Técnicas de observación
- 6.6.2. Metodologías de motivación de incentivos y coaching
- 6.6.3. Plan de recuperación

6.7. Política de retribución

- 6.7.1. Regulación del trabajo y la retribución
- 6.7.2. Establecimiento del sistema General de compensaciones
- 6.7.3. Retribuciones variables
- 6.7.4. Sistemas de control

6.8. Aspectos jurídico-laborales de la retribución

- 6.8.1. Encuadre jurídico
- 6.8.2. Aplicación

6.9. Planificación anual de los planes de desempeño

- 6.9.1. Diseño y elaboración de un plan anual de desempeño
- 6.9.2. Análisis de resultados

6.10. Aspectos de retribución adicionales

- 6.10.1. Planes de pensiones
- 6.10.2. Otras situaciones especiales

Módulo 7. Outsourcing, autónomos y relaciones laborales especiales

7.1. Flexibilidad y flexiseguridad en el trabajo

- 7.1.1. Introducción a la rigidez y flexibilidad del mercado laboral
- 7.1.2. Concepto de flexiseguridad
- 7.1.3. Tipos de flexibilidad y acuerdos entre partes
- 7.1.4. Libertades de contratación

7.2. Modificación sustancial en las relaciones de trabajo

- 7.2.1. Las relaciones laborales: conceptos básicos
- 7.2.2. Modificaciones sustanciales por parte del empleador
- 7.2.3. Modificaciones sustanciales por parte del empleado

7.3. Suspensión de la relación laboral

- 7.3.1. Concepto de la suspensión de la relación laboral
- 7.3.2. Causas y tipos
- 7.3.3. Implicaciones en la normativa reguladora laboral: cesión ilegal de trabajadores

7.4. Estrategias de flexibilidad en la contratación

- 7.4.1. Contratación en jornada parcial
- 7.4.2. Contratación en régimen de fijo- discontinuo
- 7.4.3. Incorporación del Teletrabajo en la jornada laboral

7.5. Outsourcing

- 7.5.1. Introducción conceptual y funcionamiento
- 7.5.2. Procedimiento regulador

7.6. El régimen especial del trabajador Autónomo (RETA)

- 7.6.1. Particularidades del RETA
- 7.6.2. Medidas protectoras
- 7.6.3. Fiscalidad del RETA

7.7. Relaciones Laborales Especiales I: régimen especial de servicio en el hogar

- 7.7.1. Introducción
- 7.7.2. Sistema de Contratación y afiliación
- 7.7.3. Cotizaciones
- 7.7.4. Extinción de la contratación
- 7.7.5. Prestaciones y sistema protector

7.8. Relaciones laborales especiales II: deporte

- 7.8.1. Introducción
- 7.8.2. Sistema de Contratación y afiliación
- 7.8.3. Cotizaciones
- 7.8.4. Extinción de la contratación
- 7.8.5. Prestaciones y sistema protector

7.9. Relaciones Laborales Especiales III: trabajadores con discapacidad prestadores de servicios en Centros Especiales de Empleo

- 7.9.1. Introducción
- 7.9.2. Sistema de Contratación y afiliación
- 7.9.3. Cotizaciones
- 7.9.4. Extinción de la contratación
- 7.9.5. Prestaciones y sistema protector

7.10. Relaciones Laborales especiales IV: trabajos portuarios

- 7.10.1. Introducción
- 7.10.2. Sistema de Contratación y afiliación
- 7.10.3. Cotizaciones
- 7.10.4. Extinción de la contratación
- 7.10.5. Prestaciones y sistema protector

Módulo 8. Salud laboral, protección y prevención

8.1. Conceptos básicos

- 8.1.1. Concepto de salud laboral, prevención y protección
- 8.1.2. Contextualización en una empresa saludable

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

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

8.3. Derechos y obligaciones implicados en la salud laboral

- 8.3.1. Derechos y obligaciones empresariales
- 8.3.2. Derechos y obligaciones del empleado

8.4. Planificación y organización de la actividad preventiva

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

8.5. Elaboración de un plan de prevención integral empresarial

- 8.5.1. Detección de riesgos
- 8.5.2. Diseño de medidas correctoras
- 8.5.3. Protocolo de plan de prevención

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

- 8.6.1. Representación legal de trabajadores
- 8.6.2. La figura del técnico de prevención de riesgos laborales
- 8.6.3. La figura del recurso preventivo en la empresa

8.7. Responsabilidades legales

- 8.7.1. Implicaciones jurídicas en casos de incumplimiento

8.8. Técnicas preventivas

- 8.8.1. Concepto de técnica de prevención
- 8.8.2. Procedimientos de técnicas preventivas según el tipo de riesgos

8.9. Externalización de servicios de prevención

- 8.9.1. Encuadre de los servicios de prevención ajenos en la normativa
- 8.9.2. Procedimientos de actuación

8.10. Satisfacción y salud laboral

- 8.10.1. Satisfacción laboral
- 8.10.2. Análisis de la correlación entre satisfacción laboral y cultura empresarial saludable

Módulo 9. Gestión del cambio**9.1. Cambios organizativos**

- 9.1.1. Estrategia y motivación para el puesto de trabajo
- 9.1.2. Estudio de métodos y la medición del trabajo

9.2. Evaluación del desempeño

- 9.2.1. Concepto de desempeño
- 9.2.2. Sistemas de medición y evaluación del desempeño

9.3. Desarrollo de equipos de alto rendimiento y desempeño

- 9.3.1. Factores personales y motivación para el trabajo exitoso
- 9.3.2. Integrar un equipo de alto desempeño
- 9.3.3. Proyectos de cambio y desarrollo de personas y negocio
- 9.3.4. Claves financieras para RH: negocio y personas

9.4. Gestión de grupos de trabajo

- 9.4.1. La sinergia de los grupos
- 9.4.2. El ciclo de vida del grupo
- 9.4.3. Los grupos y la motivación
- 9.4.4. Los grupos y la innovación

9.5. Dinámica de los grupos

- 9.5.1. Los roles de las personas en los grupos
- 9.5.2. El liderazgo del grupo
- 9.5.3. Las normas del grupo
- 9.5.4. La cohesión grupal

9.6. Responsabilidad y gestión grupal

- 9.6.1. Toma de decisiones
- 9.6.2. Razones inconscientes en la toma de decisiones
- 9.6.3. La responsabilidad personal y la rendición de cuentas

9.7. Gestión de personas en la era digital

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

9.8. Recursos Humanos y calidad total

- 9.8.1. Los costes de la calidad
- 9.8.2. La importancia de la calidad de datos
- 9.8.3. De la calidad total a la innovación

9.9. Procesos de comunicación empresarial

- 9.9.1. La comunicación en la empresa
- 9.9.2. Tipos de comunicación: interna y externa
- 9.9.3. La comunicación empresarial en entornos digitales

Módulo 10. Protección social complementaria y acción social en la empresa

10.1. Políticas de protección social

- 10.1.1. La política social en el sistema social del bienestar
- 10.1.2. Tipos de políticas sociales según los diseños administrativos
- 10.1.3. Política social vs. trabajo social

10.2. Teorías de la acción social

- 10.2.1. La acción social en la teoría sociológica
- 10.2.2. Teoría de la acción social de Weber
- 10.2.3. La Sociología dentro de la Acción social

10.3. Acción social en la empresa

- 10.3.1. Concepto y caracteres de los beneficios sociales
- 10.3.2. Concesión de préstamos y anticipos
- 10.3.3. Economatos laborales
- 10.3.4. Comedores sociales y fórmulas indirectas
- 10.3.5. Servicio de transporte colectivo
- 10.3.6. Guarderías y otros beneficios profesionales

10.4. Planes de acción social

- 10.4.1. Cultura organizacional y estrategias de acción social
- 10.4.2. Ámbitos de actuación interno y externo
- 10.4.3. Diseño y planificación de la acción social en la empresa

10.5. La dimensión social en la empresa

- 10.5.1. La empresa y su entorno: análisis social
- 10.5.2. La información de base social en la empresa
- 10.5.3. Evaluación de estrategias de acción social en la empresa

10.6. La protección social complementaria en la empresa

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

10.7. La protección social del empresario

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

10.8. Previsión social voluntaria

- 10.8.1. Concepto y caracteres de las mejoras voluntarias
- 10.8.2. Orígenes legislativos
- 10.8.3. Tipología de mejoras voluntarias
- 10.8.4. La naturaleza jurídica de las mejoras voluntarias

10.9. Seguridad social colectiva

- 10.9.1. Concepto, clases y relación de prestaciones protectoras
- 10.9.2. Cuadro de acción protectora
- 10.9.3. Revalorización y complementos por mínimos

10.10. Fondos y planes de pensiones

- 10.10.1. Régimen y configuración jurídica
- 10.10.2. Régimen jurídico y financiero
- 10.10.3. Régimen jurídico
- 10.10.4. Régimen de infracciones y sancione

Módulo 11. Liderazgo, Ética y Responsabilidad Social de las Empresas

11.1. Globalización y Gobernanza

- 11.1.1. Gobernanza y Gobierno Corporativo
- 11.1.2. Fundamentos del Gobierno Corporativo en las empresas
- 11.1.3. El Rol del Consejo de Administración en el marco del Gobierno Corporativo

11.2. Liderazgo

- 11.2.1. Liderazgo. Una aproximación conceptual
- 11.2.2. Liderazgo en las empresas
- 11.2.3. La importancia del líder en la dirección de empresas

11.3. Cross Cultural Management

- 11.3.1. Concepto de *Cross Cultural Management*
- 11.3.2. Aportaciones al Conocimiento de Culturas Nacionales
- 11.3.3. Gestión de la Diversidad

11.4. Desarrollo directivo y liderazgo

- 11.4.1. Concepto de Desarrollo Directivo
- 11.4.2. Concepto de Liderazgo
- 11.4.3. Teorías del Liderazgo
- 11.4.4. Estilos de Liderazgo
- 11.4.5. La inteligencia en el Liderazgo
- 11.4.6. Los desafíos del líder en la actualidad

11.5. Sostenibilidad

- 11.5.1. Sostenibilidad y desarrollo sostenible
- 11.5.2. Agenda 2030
- 11.5.3. Las empresas sostenibles

11.6. Responsabilidad Social de la Empresa

- 11.6.1. Dimensión internacional de la Responsabilidad Social de las Empresas
- 11.6.2. Implementación de la Responsabilidad Social de la Empresa
- 11.6.3. Impacto y medición de la Responsabilidad Social de la Empresa

11.7. Sistemas y herramientas de Gestión responsable

- 11.7.1. RSC: La responsabilidad social corporativa
- 11.7.2. Aspectos esenciales para implantar una estrategia de gestión responsable
- 11.7.3. Pasos para la implantación de un sistema de gestión de responsabilidad social corporativa
- 11.7.4. Herramientas y estándares de la RSC

11.8. Multinacionales y derechos humanos

- 11.8.1. Globalización, empresas multinacionales y derechos humanos
- 11.8.2. Empresas multinacionales frente al derecho internacional
- 11.8.3. Instrumentos jurídicos para multinacionales en materia de derechos humanos

11.9. Entorno legal y Corporate Governance

- 11.9.1. Normas internacionales de importación y exportación
- 11.9.2. Propiedad intelectual e industrial
- 11.9.3. Derecho Internacional del Trabajo

Módulo 12. Dirección de Personas y Gestión del Talento

12.1. Dirección Estratégica de personas

- 12.1.1. Dirección Estratégica y recursos humanos
- 12.1.2. Dirección estratégica de personas

12.2. Gestión de recursos humanos por competencias

- 12.2.1. Análisis del potencial
- 12.2.2. Política de retribución
- 12.2.3. Planes de carrera/sucesión

12.3. Evaluación del rendimiento y gestión del desempeño

- 12.3.1. La gestión del rendimiento
- 12.3.2. Gestión del desempeño: objetivos y proceso

12.4. Innovación en gestión del talento y las personas

- 12.4.1. Modelos de gestión el talento estratégico
- 12.4.2. Identificación, formación y desarrollo del talento
- 12.4.3. Fidelización y retención
- 12.4.4. Proactividad e innovación

12.5. Motivación

- 12.5.1. La naturaleza de la motivación
- 12.5.2. La teoría de las expectativas
- 12.5.3. Teorías de las necesidades
- 12.5.4. Motivación y compensación económica

12.6. Desarrollo de equipos de alto desempeño

- 12.6.1. Los equipos de alto desempeño: los equipos autogestionados
- 12.6.2. Metodologías de gestión de equipos autogestionados de alto desempeño

12.7. Comunicación directiva

- 12.7.1. Comunicación interna y externa en el ámbito empresarial
- 12.7.2. Departamentos de Comunicación
- 12.7.3. El responsable de comunicación de la empresa. El perfil del Dircom

12.8. Productividad, atracción, retención y activación del talento

- 12.8.1. La productividad
- 12.8.2. Palancas de atracción y retención de talento

Módulo 13. Dirección Económico-Financiera**13.1. Entorno Económico**

- 13.1.1. Entorno macroeconómico y el sistema financiero nacional
- 13.1.2. Instituciones financieras
- 13.1.3. Mercados financieros
- 13.1.4. Activos financieros
- 13.1.5. Otros entes del sector financiero

13.2. Contabilidad Directiva

- 13.2.1. Conceptos básicos
- 13.2.2. El Activo de la empresa
- 13.2.3. El Pasivo de la empresa
- 13.2.4. El Patrimonio Neto de la empresa
- 13.2.5. La Cuenta de Resultados

13.3. Sistemas de información y Business Intelligence

- 13.3.1. Fundamentos y clasificación
- 13.3.2. Fases y métodos de reparto de costes
- 13.3.3. Elección de centro de costes y efecto

13.4. Presupuesto y Control de Gestión

- 13.4.1. El modelo presupuestario
- 13.4.2. El Presupuesto de Capital
- 13.4.3. La Presupuesto de Explotación
- 13.4.5. El Presupuesto de Tesorería
- 13.4.6. Seguimiento del Presupuesto

13.5. Dirección Financiera

- 13.5.1. Las decisiones financieras de la empresa
- 13.5.2. El departamento financiero
- 13.5.3. Excedentes de tesorería
- 13.5.4. Riesgos asociados a la dirección financiera
- 13.5.5. Gestión de riesgos de la dirección financiera

13.6. Planificación Financiera

- 13.6.1. Definición de la planificación financiera
- 13.6.2. Acciones a efectuar en la planificación financiera
- 13.6.3. Creación y establecimiento de la estrategia empresarial
- 13.6.4. El cuadro *Cash Flow*
- 13.6.5. El cuadro de circulante

13.7. Estrategia Financiera Corporativa

- 13.7.1. Estrategia corporativa y fuentes de financiación
- 13.7.2. Productos financieros de financiación empresarial

13.8. Financiación Estratégica

- 13.8.1. La autofinanciación
- 13.8.2. Ampliación de fondos propios
- 13.8.3. Recursos Híbridos
- 13.8.4. Financiación a través de intermediarios

13.9. Análisis y planificación financiera

- 13.9.1. Análisis del Balance de Situación
- 13.9.2. Análisis de la Cuenta de Resultados
- 13.9.3. Análisis de la Rentabilidad

13.10. Análisis y resolución de casos/problemas

- 13.10.1. Información financiera de Industria de Diseño y Textil, S.A. (INDITEX)

Módulo 14. Dirección Comercial y Marketing Estratégico

14.1. Dirección comercial

- 14.1.1. Marco conceptual de la dirección comercial
- 14.1.2. Estrategia y planificación comercial
- 14.1.3. El rol de los directores comerciales

14.2. Marketing

- 14.2.1. Concepto de Marketing
- 14.2.2. Elementos básicos del marketing
- 14.2.3. Actividades de marketing de la empresa

14.3. Gestión Estratégica del Marketing

- 14.3.1. Concepto de Marketing estratégico
- 14.3.2. Concepto de planificación estratégica de marketing
- 14.3.3. Etapas del proceso de planificación estratégica de marketing

14.4. Marketing digital y comercio electrónico

- 14.4.1. Objetivos del Marketing digital y comercio electrónico
- 14.4.2. Marketing Digital y medios que emplea
- 14.4.3. Comercio electrónico. Contexto general
- 14.4.4. Categorías del comercio electrónico
- 14.4.5. Ventajas y desventajas del Ecommerce frente al comercio tradicional

14.5. Marketing digital para reforzar la marca

- 14.5.1. Estrategias online para mejorar la reputación de tu marca
- 14.5.2. Branded Content & Storytelling

14.6. Marketing digital para captar y fidelizar clientes

- 14.6.1. Estrategias de fidelización y vinculación a través de Internet
- 14.6.2. Visitor Relationship Management
- 14.6.3. Hipersegmentación

14.7. Gestión de campañas digitales

- 14.7.1. ¿Qué es una campaña de publicidad digital?
- 14.7.2. Pasos para lanzar una campaña de marketing online
- 14.7.3. Errores de las campañas de publicidad digital

14.8. Estrategia de ventas

- 14.8.1. Estrategia de ventas
- 14.8.2. Métodos de ventas

14.9. Comunicación Corporativa

- 14.9.1. Concepto
- 14.9.2. Importancia de la comunicación en la organización
- 14.9.3. Tipo de la comunicación en la organización
- 14.9.4. Funciones de la comunicación en la organización
- 14.9.5. Elementos de la comunicación
- 14.9.6. Problemas de la comunicación
- 14.9.7. Escenarios de la comunicación

14.10. Comunicación y reputación digital

- 14.10.1. Reputación online
- 14.10.2. ¿Cómo medir la reputación digital?
- 14.10.3. Herramientas de reputación online
- 14.10.4. Informe de reputación online
- 14.10.5. Branding online

Módulo 15. Management Directivo

15.1. General Management

- 15.1.1. Concepto de General Management
- 15.1.2. La acción del Manager General
- 15.1.3. El Director General y sus funciones
- 15.1.4. Transformación del trabajo de la Dirección

15.2. El directivo y sus funciones. La cultura organizacional y sus enfoques

- 15.2.1. El directivo y sus funciones. La cultura organizacional y sus enfoques

15.3. Dirección de operaciones

- 15.3.1. Importancia de la dirección
- 15.3.2. La cadena de valor
- 15.3.3. Gestión de calidad

15.4. Oratoria y formación de portavoces

- 15.4.1. Comunicación interpersonal
- 15.4.2. Habilidades comunicativas e influencia
- 15.4.3. Barreras en la comunicación

15.5. Herramientas de comunicaciones personales y organizacional

- 15.5.1. La comunicación interpersonal
- 15.5.2. Herramientas de la comunicación interpersonal
- 15.5.3. La comunicación en la organización
- 15.5.4. Herramientas en la organización

15.6. Comunicación en situaciones de crisis

- 15.6.1. Crisis
- 15.6.2. Fases de la crisis
- 15.6.3. Mensajes: contenidos y momentos

15.7. Inteligencia emocional

- 15.7.1. Inteligencia emocional y comunicación
- 15.7.2. Asertividad, empatía y escucha activa
- 15.7.3. Autoestima y comunicación emocional

15.8. Branding Personal

- 15.8.1. Estrategias para desarrollar la marca personal
- 15.8.2. Leyes del branding personal
- 15.8.3. Herramientas de la construcción de marcas personales

15.9. Liderazgo y gestión de equipos

- 15.9.1. Liderazgo y estilos de liderazgo
- 15.9.2. Capacidades y desafíos del Líder
- 15.9.3. Gestión de Procesos de Cambio
- 15.9.4. Gestión de Equipos Multiculturales

07

Metodología

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

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





“

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

En TECH Business School empleamos el Método del Caso de Harvard

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

“

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



Somos la primera universidad online en español que combina los case studies de Harvard Business School con un sistema de aprendizaje 100% online basado en la reiteración.



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

Un método de aprendizaje innovador y diferente

Este programa intensivo de la Escuela de Negocios de TECH Universidad Tecnológica te prepara para afrontar todos los retos en esta área, tanto en el ámbito nacional como internacional. Tenemos el compromiso de favorecer el crecimiento personal y profesional, la mejor forma de caminar hacia el éxito, por eso, TECH utiliza los *case studies* de Harvard, con la cual tenemos un acuerdo estratégico, que nos permite acercar a nuestros alumnos los materiales de la mejor universidad del mundo.

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

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

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

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

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

Relearning Methodology

Nuestra universidad es la primera en el mundo que combina los *case studies* de Harvard University con un sistema de aprendizaje 100% online basado en la reiteración, que combina elementos didácticos diferentes en cada lección.

Potenciamos los *case studies* de Harvard con el mejor método de enseñanza 100% online: el Relearning.

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

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

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



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

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

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

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



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



Material de estudio

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

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



Clases magistrales

Existe evidencia científica sobre la utilidad de la observación de terceros expertos.

El denominado Learning from an Expert afianza el conocimiento y el recuerdo, y genera seguridad en las futuras decisiones difíciles.



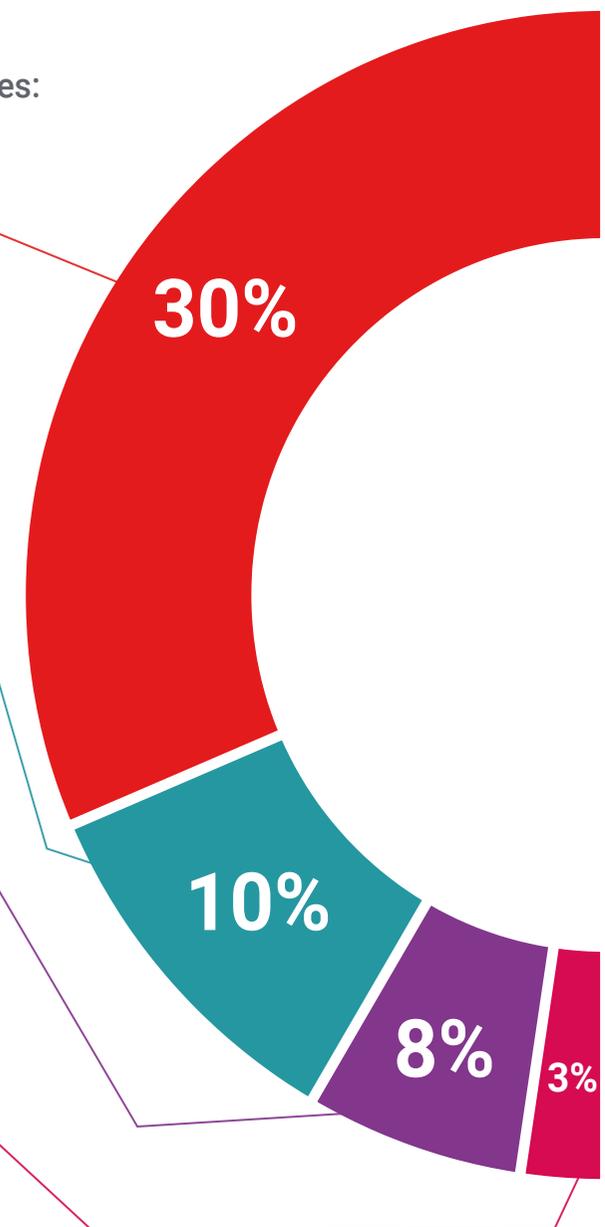
Prácticas de habilidades directivas

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



Lecturas complementarias

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





Case studies

Completarán una selección de los mejores business cases que se emplean en Harvard Business School. Casos presentados, analizados y tutorizados por los mejores especialistas en alta dirección del panorama latinoamericano.



Resúmenes interactivos

El equipo de TECH presenta los contenidos de manera atractiva y dinámica en píldoras multimedia que incluyen audios, vídeos, imágenes, esquemas y mapas conceptuales con el fin de afianzar el conocimiento.

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



Testing & Retesting

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



08

Perfil de nuestros alumnos

Nuestro MBA en Relaciones Laborales es un programa dirigido a profesionales que quieran actualizar sus conocimientos en esta área de actuación y avanzar en su carrera profesional hacia un futuro prometedor. El compendio de conocimientos que adquirirán tras la realización de esta completa especialización, les habilitará para ejercer en este ámbito con garantías de éxito y les permitirá posicionarse como expertos en Relaciones Laborales.





“

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

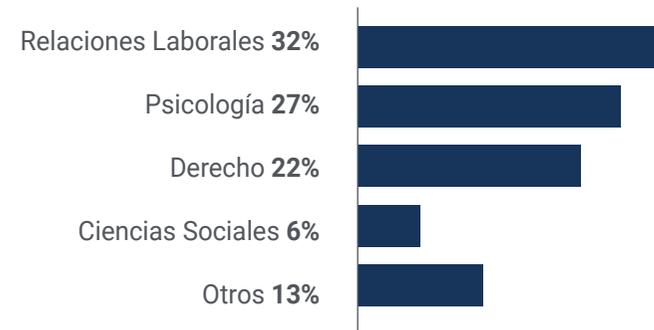
Edad media

Entre **35** y **45** años

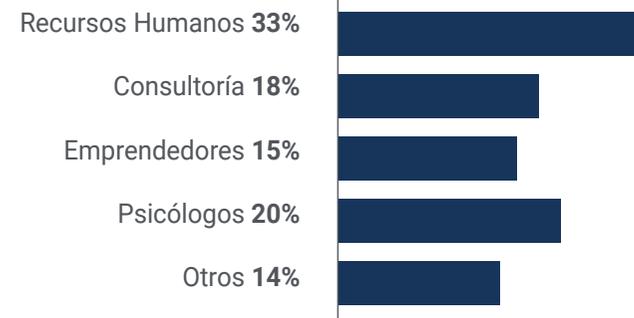
Años de experiencia



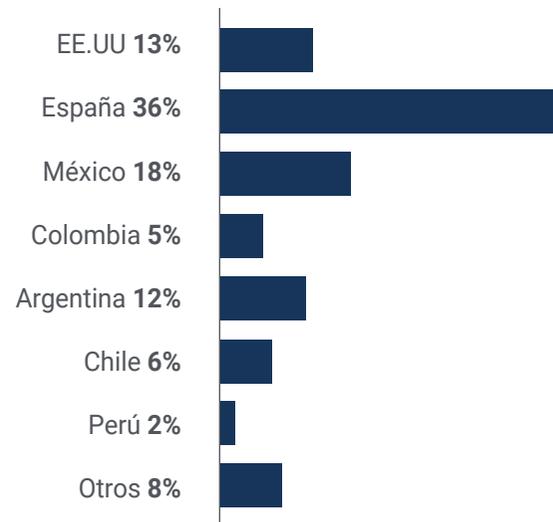
Formación



Perfil Académico



Distribución Geográfica



Mariana Delgado

Responsable de Recursos Humanos

"Después de más de 15 años trabajando en Recursos Humanos, sentía la necesidad de ampliar mis conocimientos en el ámbito de las Relaciones Laborales. Por eso me decidí a realizar este programa de TECH que sin duda ha cumplido mis expectativas con creces"

09

Dirección del curso

TECH apuesta continuamente por la excelencia académica. Por eso, cada uno de sus programas cuenta con equipos docentes de máximo prestigio. Estos expertos disponen de una amplia experiencia en sus campos profesionales y, al mismo tiempo, han alcanzado resultados significativos con sus investigaciones empíricas y trabajos de campo. Además, estos especialistas ocupan un rol protagonista dentro de la titulación universitaria, al asumir la responsabilidad de seleccionar los contenidos más actualizados e innovadores para su inclusión en los temarios. Al mismo tiempo, participan en la elaboración de numerosos recursos multimedia de alto rigor pedagógico.





“

Un completísimo cuadro docente, compuesto por expertos de dilatada experiencia, estará a tu alcance en este programa de TECH”

Directora Invitada Internacional

Con más de 20 años de experiencia en el diseño y la dirección de equipos globales de **adquisición de talento**, Jennifer Dove es experta en **contratación** y **estrategia tecnológica**. A lo largo de su experiencia profesional ha ocupado puestos directivos en varias organizaciones tecnológicas dentro de empresas de la lista Fortune 50, como NBCUniversal y Comcast. Su trayectoria le ha permitido destacar en entornos competitivos y de alto crecimiento.

Como **Vicepresidenta de Adquisición de Talento** en **Mastercard**, se encarga de supervisar la estrategia y la ejecución de la incorporación de talento, colaborando con los líderes empresariales y los responsables de **Recursos Humanos** para cumplir los objetivos operativos y estratégicos de contratación. En especial, su finalidad es **crear equipos diversos, inclusivos** y de **alto rendimiento** que impulsen la innovación y el crecimiento de los productos y servicios de la empresa. Además, es experta en el uso de herramientas para atraer y retener a los mejores profesionales de todo el mundo. También se encarga de **amplificar la marca de empleador** y la propuesta de valor de Mastercard a través de publicaciones, eventos y redes sociales.

Jennifer Dove ha demostrado su compromiso con el desarrollo profesional continuo, participando activamente en redes de profesionales de Recursos Humanos y contribuyendo a la incorporación de numerosos trabajadores a diferentes empresas. Tras obtener su licenciatura en **Comunicación Organizacional** por la Universidad de Miami, ha ocupado cargos directivos de selección de personal en empresas de diversas áreas.

Por otra parte, ha sido reconocida por su habilidad para liderar transformaciones organizacionales, **integrar tecnologías** en los **procesos de reclutamiento** y desarrollar programas de liderazgo que preparan a las instituciones para los desafíos futuros. También ha implementado con éxito programas de **bienestar laboral** que han aumentado significativamente la satisfacción y retención de empleados.



Dña. Dove, Jennifer

- ♦ Vicepresidenta de Adquisición de Talentos en Mastercard, Nueva York, Estados Unidos
- ♦ Directora de Adquisición de Talentos en NBCUniversal, Nueva York, Estados Unidos
- ♦ Responsable de Selección de Personal Comcast
- ♦ Directora de Selección de Personal en Rite Hire Advisory
- ♦ Vicepresidenta Ejecutiva de la División de Ventas en Ardor NY Real Estate
- ♦ Directora de Selección de Personal en Valerie August & Associates
- ♦ Ejecutiva de Cuentas en BNC
- ♦ Ejecutiva de Cuentas en Vault
- ♦ Graduada en Comunicación Organizacional por la Universidad de Miami

“

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

Director Invitado Internacional

Líder tecnológico con décadas de experiencia en las principales multinacionales tecnológicas, Rick Gauthier se ha desarrollado de forma prominente en el campo de los servicios en la nube y mejora de procesos de extremo a extremo. Ha sido reconocido como un líder y responsable de equipos con gran eficiencia, mostrando un talento natural para garantizar un alto nivel de compromiso entre sus trabajadores.

Posee dotes innatas en la estrategia e innovación ejecutiva, desarrollando nuevas ideas y respaldando su éxito con datos de calidad. Su trayectoria en Amazon le ha permitido administrar e integrar los servicios informáticos de la compañía en Estados Unidos. En Microsoft ha liderado un equipo de 104 personas, encargadas de proporcionar infraestructura informática a nivel corporativo y apoyar a departamentos de ingeniería de productos en toda la compañía.

Esta experiencia le ha permitido destacarse como un directivo de alto impacto, con habilidades notables para aumentar la eficiencia, productividad y satisfacción general del cliente.



D. Gauthier, Rick

- Director regional de IT en Amazon, Seattle, Estados Unidos
- Jefe de programas sénior en Amazon
- Vicepresidente de Wimmer Solutions
- Director sénior de servicios de ingeniería productiva en Microsoft
- Titulado en Ciberseguridad por Western Governors University
- Certificado Técnico en *Commercial Diving* por Divers Institute of Technology
- Titulado en Estudios Ambientales por The Evergreen State College

“

Aprovecha la oportunidad para conocer los últimos avances en esta materia para aplicarla a tu práctica diaria”

Director Invitado Internacional

Romi Arman es un reputado experto internacional con más de dos décadas de experiencia en **Transformación Digital, Marketing, Estrategia y Consultoría**. A través de esa extendida trayectoria, ha asumido diferentes riesgos y es un permanente **defensor** de la **innovación** y el **cambio** en la coyuntura empresarial. Con esa experticia, ha colaborado con directores generales y organizaciones corporativas de todas partes del mundo, empujándoles a dejar de lado los modelos tradicionales de negocios. Así, ha contribuido a que compañías como la energética Shell se conviertan en **verdaderos líderes del mercado**, centradas en sus **clientes** y el **mundo digital**.

Las estrategias diseñadas por Arman tienen un impacto latente, ya que han permitido a varias corporaciones **mejorar las experiencias de los consumidores, el personal y los accionistas** por igual. El éxito de este experto es cuantificable a través de métricas tangibles como el **CSAT**, el **compromiso de los empleados** en las instituciones donde ha ejercido y el crecimiento del **indicador financiero EBITDA** en cada una de ellas.

También, en su recorrido profesional ha nutrido y **liderado equipos de alto rendimiento** que, incluso, han recibido galardones por su **potencial transformador**. Con Shell, específicamente, el ejecutivo se ha propuesto siempre superar tres retos: satisfacer las complejas **demandas** de **descarbonización** de los clientes, **apoyar** una “**descarbonización rentable**” y **revisar** un panorama fragmentado de **datos, digital y tecnológico**. Así, sus esfuerzos han evidenciado que para lograr un éxito sostenible es fundamental partir de las necesidades de los consumidores y sentar las bases de la transformación de los procesos, los datos, la tecnología y la cultura.

Por otro lado, el directivo destaca por su dominio de las **aplicaciones empresariales** de la **Inteligencia Artificial**, temática en la que cuenta con un posgrado de la Escuela de Negocios de Londres. Al mismo tiempo, ha acumulado experiencias en **IoT** y el **Salesforce**.



D. Arman, Romi

- Director de Transformación Digital (CDO) en la Corporación Energética Shell, Londres, Reino Unido
- Director Global de Comercio Electrónico y Atención al Cliente en la Corporación Energética Shell
- Gestor Nacional de Cuentas Clave (fabricantes de equipos originales y minoristas de automoción) para Shell en Kuala Lumpur, Malasia
- Consultor Sénior de Gestión (Sector Servicios Financieros) para Accenture desde Singapur
- Licenciado en la Universidad de Leeds
- Posgrado en Aplicaciones Empresariales de la IA para Altos Ejecutivos de la Escuela de Negocios de Londres
- Certificación Profesional en Experiencia del Cliente CCXP
- Curso de Transformación Digital Ejecutiva por IMD

“

¿Deseas actualizar tus conocimientos con la más alta calidad educativa? TECH te ofrece el contenido más actualizado del mercado académico, diseñado por auténticos expertos de prestigio internacional”

Director Invitado Internacional

Manuel Arens es un **experimentado profesional** en el manejo de datos y líder de un equipo altamente cualificado. De hecho, Arens ocupa el cargo de **gerente global de compras** en la división de Infraestructura Técnica y Centros de Datos de Google, empresa en la que ha desarrollado la mayor parte de su carrera profesional. Con base en Mountain View, California, ha proporcionado soluciones para los desafíos operativos del gigante tecnológico, tales como la **integridad de los datos maestros**, las **actualizaciones de datos de proveedores** y la **priorización** de los mismos. Ha liderado la planificación de la cadena de suministro de centros de datos y la evaluación de riesgos del proveedor, generando mejoras en el proceso y la gestión de flujos de trabajo que han resultado en ahorros de costos significativos.

Con más de una década de trabajo proporcionando soluciones digitales y liderazgo para empresas en diversas industrias, tiene una amplia experiencia en todos los aspectos de la prestación de soluciones estratégicas, incluyendo **Marketing**, **análisis de medios**, **medición** y **atribución**. De hecho, ha recibido varios reconocimientos por su labor, entre ellos el **Premio al Liderazgo BIM**, el **Premio a la Liderazgo Search**, **Premio al Programa de Generación de Leads de Exportación** y el **Premio al Mejor Modelo de Ventas de EMEA**.

Asimismo, Arens se desempeñó como **Gerente de Ventas** en Dublín, Irlanda. En este puesto, construyó un equipo de 4 a 14 miembros en tres años y lideró al equipo de ventas para lograr resultados y colaborar bien entre sí y con equipos interfuncionales. También ejerció como **Analista Sénior** de Industria, en Hamburgo, Alemania, creando storylines para más de 150 clientes utilizando herramientas internas y de terceros para apoyar el análisis. Desarrolló y redactó informes en profundidad para demostrar su dominio del tema, incluyendo la comprensión de los **factores macroeconómicos y políticos/regulatorios** que afectan la adopción y difusión de la tecnología.

También ha liderado equipos en empresas como **Eaton**, **Airbus** y **Siemens**, en los que adquirió valiosa experiencia en gestión de cuentas y cadena de suministro. Destaca especialmente su labor para superar continuamente las expectativas mediante la **construcción de valiosas relaciones con los clientes** y **trabajar de forma fluida con personas en todos los niveles de una organización**, incluyendo stakeholders, gestión, miembros del equipo y clientes. Su enfoque impulsado por los datos y su capacidad para desarrollar soluciones innovadoras y escalables para los desafíos de la industria lo han convertido en un líder prominente en su campo.



D. Arens, Manuel

- Gerente Global de Compras en Google, Mountain View, Estados Unidos
- Responsable principal de Análisis y Tecnología B2B en Google, Estados Unidos
- Director de ventas en Google, Irlanda
- Analista Industrial Sénior en Google, Alemania
- Gestor de cuentas en Google, Irlanda
- Accounts Payable en Eaton, Reino Unido
- Gestor de Cadena de Suministro en Airbus, Alemania

“

¡Apuesta por TECH! Podrás acceder a los mejores materiales didácticos, a la vanguardia tecnológica y educativa, implementados por reconocidos especialistas de renombre internacional en la materia”

Director Invitado Internacional

Andrea La Sala es un experimentado ejecutivo del Marketing cuyos proyectos han tenido un **significativo impacto** en el entorno de la Moda. A lo largo de su exitosa carrera ha desarrollado disímiles tareas relacionadas con **Productos, Merchandising y Comunicación**. Todo ello, ligado a marcas de prestigio como **Giorgio Armani, Dolce&Gabbana, Calvin Klein**, entre otras.

Los resultados de este directivo de **alto perfil internacional** han estado vinculados a su probada capacidad para **sintetizar información** en marcos claros y ejecutar **acciones concretas** alineadas a objetivos **empresariales específicos**. Además, es reconocido por su **proactividad y adaptación a ritmos acelerados** de trabajo. A todo ello, este experto adiciona una **fuerte conciencia comercial, visión de mercado** y una **auténtica pasión** por los productos.

Como **Director Global de Marca y Merchandising** en **Giorgio Armani**, ha supervisado disímiles **estrategias de Marketing** para ropas y accesorios. Asimismo, sus tácticas han estado centradas en el **ámbito minorista** y las **necesidades y el comportamiento del consumidor**. Desde este puesto, La Sala también ha sido responsable de configurar la comercialización de productos en diferentes mercados, actuando como **jefe de equipo** en los **departamentos de Diseño, Comunicación y Ventas**.

Por otro lado, en empresas como **Calvin Klein** o el **Gruppo Coin**, ha emprendido proyectos para impulsar la **estructura, el desarrollo y la comercialización** de diferentes colecciones. A su vez, ha sido encargado de crear **calendarios eficaces** para las **campañas** de compra y venta. Igualmente, ha tenido bajo su dirección los **términos, costes, procesos y plazos de entrega** de diferentes operaciones.

Estas experiencias han convertido a Andrea La Sala en uno de los principales y más cualificados **líderes corporativos** de la **Moda** y el **Lujo**. Una alta capacidad directiva con la que ha logrado implementar de manera eficaz el **posicionamiento positivo** de diferentes marcas y redefinir sus indicadores clave de rendimiento (KPI).



D. La Sala, Andrea

- ♦ Director Global de Marca y Merchandising Armani Exchange en Giorgio Armani, Milán, Italia
- ♦ Director de Merchandising en Calvin Klein
- ♦ Responsable de Marca en Gruppo Coin
- ♦ Brand Manager en Dolce&Gabbana
- ♦ Brand Manager en Sergio Tacchini S.p.A.
- ♦ Analista de Mercado en Fastweb
- ♦ Graduado de Business and Economics en la Università degli Studi del Piemonte Orientale

“

Los profesionales más cualificados y experimentados a nivel internacional te esperan en TECH para ofrecerte una enseñanza de primer nivel, actualizada y basada en la última evidencia científica. ¿A qué esperas para matricularte?”

Director Invitado Internacional

Mick Gram es sinónimo de innovación y excelencia en el campo de la **Inteligencia Empresarial** a nivel internacional. Su exitosa carrera se vincula a puestos de liderazgo en multinacionales como **Walmart** y **Red Bull**. Asimismo, este experto destaca por su visión para **identificar tecnologías emergentes** que, a largo plazo, alcanzan un impacto imperecedero en el entorno corporativo.

Por otro lado, el ejecutivo es considerado un **pionero** en el **empleo de técnicas de visualización de datos** que simplificaron conjuntos complejos, haciéndolos accesibles y facilitadores de la toma de decisiones. Esta habilidad se convirtió en el pilar de su perfil profesional, transformándolo en un deseado activo para muchas organizaciones que apostaban por **recopilar información** y **generar acciones** concretas a partir de ellos.

Uno de sus proyectos más destacados de los últimos años ha sido la **plataforma Walmart Data Cafe**, la más grande de su tipo en el mundo que está anclada en la nube destinada al **análisis de Big Data**. Además, ha desempeñado el cargo de **Director de Business Intelligence** en **Red Bull**, abarcando áreas como **Ventas, Distribución, Marketing y Operaciones de Cadena de Suministro**. Su equipo fue reconocido recientemente por su innovación constante en cuanto al uso de la nueva API de Walmart Luminare para **insights** de Compradores y Canales.

En cuanto a su formación, el directivo cuenta con varios **Másteres** y estudios de posgrado en centros de prestigio como la **Universidad de Berkeley**, en Estados Unidos, y la **Universidad de Copenhague**, en Dinamarca. A través de esa actualización continua, el experto ha alcanzado competencias de vanguardia. Así, ha llegado a ser considerado un **líder nato** de la **nueva economía mundial**, centrada en el impulso de los datos y sus posibilidades infinitas.



D. Gram, Mick

- ♦ Director de *Business Intelligence* y Análisis en Red Bull, Los Ángeles, Estados Unidos
- ♦ Arquitecto de soluciones de *Business Intelligence* para Walmart Data Cafe
- ♦ Consultor independiente de *Business Intelligence* y *Data Science*
- ♦ Director de *Business Intelligence* en Capgemini
- ♦ Analista Jefe en Nordea
- ♦ Consultor Jefe de *Business Intelligence* para SAS
- ♦ Executive Education en IA y Machine Learning en UC Berkeley College of Engineering
- ♦ MBA Executive en e-commerce en la Universidad de Copenhague
- ♦ Licenciatura y Máster en Matemáticas y Estadística en la Universidad de Copenhague

“

¡Estudia en la mejor universidad online del mundo según Forbes! En este MBA tendrás acceso a una amplia biblioteca de recursos multimedia, elaborados por reconocidos docentes de relevancia internacional”

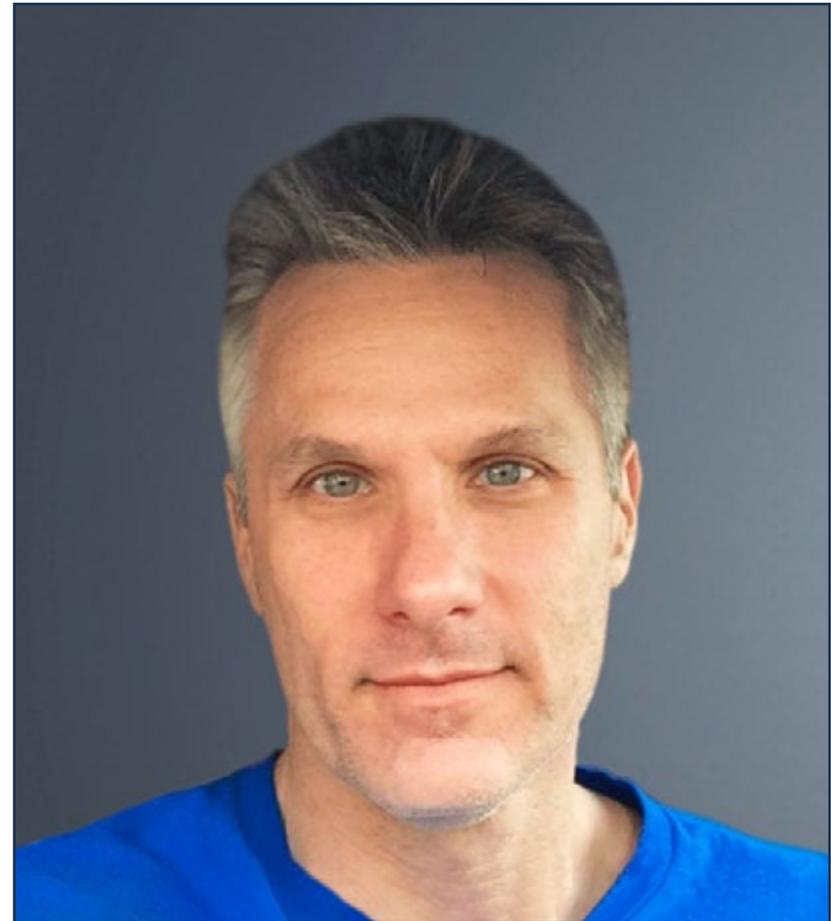
Director Invitado Internacional

Scott Stevenson es un distinguido experto del sector del **Marketing Digital** que, por más de 19 años, ha estado ligado a una de las compañías más poderosas de la industria del entretenimiento, **Warner Bros. Discovery**. En este rol, ha tenido un papel fundamental en la **supervisión de logística y flujos de trabajos creativos** en diversas plataformas digitales, incluyendo redes sociales, búsqueda, *display* y medios lineales.

El liderazgo de este ejecutivo ha sido crucial para impulsar **estrategias de producción en medios pagados**, lo que ha resultado en una notable **mejora** en las **tasas de conversión** de su empresa. Al mismo tiempo, ha asumido otros roles, como el de Director de Servicios de Marketing y Gerente de Tráfico en la misma multinacional durante su antigua gerencia.

A su vez, Stevenson ha estado ligado a la distribución global de videojuegos y **campañas de propiedad digital**. También, fue el responsable de introducir estrategias operativas relacionadas con la formación, finalización y entrega de contenido de sonido e imagen para **comerciales de televisión y trailers**.

Por otro lado, el experto posee una Licenciatura en Telecomunicaciones de la Universidad de Florida y un Máster en Escritura Creativa de la Universidad de California, lo que demuestra su destreza en **comunicación y narración**. Además, ha participado en la Escuela de Desarrollo Profesional de la Universidad de Harvard en programas de vanguardia sobre el uso de la **Inteligencia Artificial** en los **negocios**. Así, su perfil profesional se erige como uno de los más relevantes en el campo actual del **Marketing** y los **Medios Digitales**.



D. Stevenson, Scott

- Director de Marketing Digital en Warner Bros. Discovery, Burbank, Estados Unidos
- Gerente de Tráfico en Warner Bros. Entertainment
- Máster en Escritura Creativa de la Universidad de California
- Licenciatura en Telecomunicaciones de la Universidad de Florida

“

¡Alcanza tus objetivos académicos y profesionales con los expertos mejor cualificados del mundo! Los docentes de este MBA te guiarán durante todo el proceso de aprendizaje”

Director Invitado Internacional

El Doctor Eric Nyquist es un destacado profesional en el ámbito **deportivo internacional**, que ha construido una carrera impresionante, destacando por su **liderazgo estratégico** y su capacidad para impulsar el cambio y la **innovación** en **organizaciones deportivas** de primer nivel.

De hecho, ha desempeñado roles de alto cargo, como el de **Director de Comunicaciones e Impacto** en **NASCAR**, con sede en **Florida, Estados Unidos**. Con muchos años de experiencia a sus espaldas en esta entidad, el Doctor Nyquist también ha ocupado varios puestos de liderazgo, incluyendo **Vicepresidente Sénior de Desarrollo Estratégico** y **Director General de Asuntos Comerciales**, gestionando más de una docena de disciplinas que van desde el **desarrollo estratégico** hasta el **Marketing de entretenimiento**.

Asimismo, Nyquist ha dejado una marca significativa en las **franquicias deportivas** más importantes de Chicago. Como **Vicepresidente Ejecutivo** de las franquicias de los **Chicago Bulls** y los **Chicago White Sox** ha demostrado su capacidad para impulsar el **éxito empresarial y estratégico** en el mundo del **deporte profesional**.

Finalmente, cabe destacar que inició su carrera en el **ámbito deportivo** mientras trabajaba en Nueva York como **analista estratégico principal** para Roger Goodell en la **Liga Nacional de Fútbol (NFL)** y, anteriormente, como **Pasante Jurídico** en la **Federación de Fútbol de Estados Unidos**.



D. Nyquist, Eric

- Director de Comunicaciones e Impacto en NASCAR, Florida, Estados Unidos
- Vicepresidente Sénior de Desarrollo Estratégico en NASCAR
- Vicepresidente de Planificación Estratégica en NASCAR
- Director General de Asuntos Comerciales en NASCAR
- Vicepresidente Ejecutivo en las Franquicias Chicago White Sox
- Vicepresidente Ejecutivo en las Franquicias Chicago Bulls
- Gerente de Planificación Empresarial en la Liga Nacional de Fútbol (NFL)
- Asuntos Comerciales/Pasante Jurídico en la Federación de Fútbol de Estados Unidos
- Doctor en Derecho por la Universidad de Chicago
- Máster en Administración de Empresas-MBA por la Escuela de Negocios Booth de la Universidad de Chicago
- Licenciado en Economía Internacional por Carleton College

“

Gracias a esta titulación universitaria, 100% online, podrás compaginar el estudio con tus obligaciones diarias, de la mano de los mayores expertos internacionales en el campo de tu interés. ¡Inscríbete ya!”

09

Impacto para tu carrera

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



“

Nos implicamos al máximo para ayudarte a conseguir un cambio positivo en tu profesión”

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

Este programa intensivo de TECH te prepara para afrontar retos y decisiones en la administración de personas. Su objetivo principal es favorecer tu crecimiento personal y profesional. Ayudarte a conseguir el éxito.

Si quieres superarte a ti mismo, conseguir un cambio positivo a nivel profesional y relacionarte con los mejores, este es tu sitio.

Generar un cambio positivo

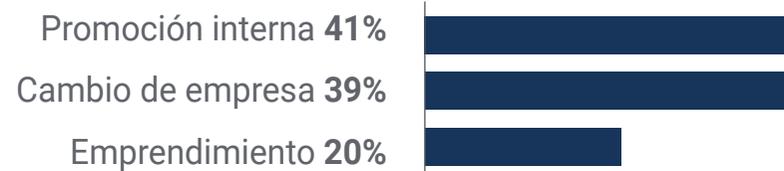
Gracias a este programa recibirás un elevado número de ofertas laborales con las que podrás iniciar tu crecimiento profesional.

Una mayor especialización es totalmente necesaria para afrontar un futuro de retos y nuevos avances. Por ello, te damos las claves para mejorar en tu profesión.

Momento del cambio profesional de nuestros alumnos



Tipo de cambio



Mejora salarial

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



10

Beneficios para tu empresa

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





“

Aumenta tu capacitación y plantea nuevas estrategias en el desarrollo de tu profesión en el ámbito de la Dirección de Relaciones Laborales”

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

01

Crecimiento del talento y del capital intelectual

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

02

Retención de directivos de alto potencial evitando la fuga de talentos

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

03

Construcción de agentes de cambio

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

04

Incremento de las posibilidades de expansión internacional

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

05

Desarrollo de proyectos propios

Podrás trabajar en un proyecto real o desarrollar nuevos proyectos

06

Aumento de la competitividad

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



11

Titulación

Este programa en MBA en Relaciones Laborales garantiza, además de la capacitación más rigurosa y actualizada, el acceso a un título de Máster de Formación Permanente expedido por TECH Universidad Tecnológica.



“

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

Este programa te permitirá obtener el título de **MBA en Relaciones Laborales** emitido por TECH Universidad Tecnológica.

TECH Universidad Tecnológica, es una Universidad española oficial, que forma parte del Espacio Europeo de Educación Superior (EEES). Con un enfoque centrado en la excelencia académica y la calidad universitaria a través de la tecnología.

Este título propio contribuye de forma relevante al desarrollo de la educación continua y actualización del profesional, garantizándole la adquisición de las competencias en su área de conocimiento y aportándole un alto valor curricular universitario a su formación. Es 100% válido en todas las Oposiciones, Carrera Profesional y Bolsas de Trabajo de cualquier Comunidad Autónoma española.

Además, el riguroso sistema de garantía de calidad de TECH asegura que cada título otorgado cumpla con los más altos estándares académicos, brindándole al egresado la confianza y la credibilidad que necesita para destacarse en su carrera profesional.

Título: **Máster de Formación Permanente MBA en Relaciones Laborales**

Modalidad: **online**

Duración: **7 meses**

Créditos: **90 ECTS**



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



Máster de Formación Permanente MBA Relaciones Laborales

- » Modalidad: **online**
- » Duración: **7 meses**
- » Titulación: **TECH Universidad Tecnológica**
- » Acreditación: **90 ECTS**
- » Horario: **a tu ritmo**
- » Exámenes: **online**

Máster de Formación Permanente

MBA Relaciones Laborales

