

# Máster de Formación Permanente

## MBA en Relaciones Sindicales

M B A R S



## Máster de Formación Permanente MBA en Relaciones Sindicales

- » 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-sindicales](http://www.techtitute.com/escuela-de-negocios/master/master-mba-relaciones-sindicales)

# Índice

01

Bienvenida

---

*pág. 4*

02

¿Por qué estudiar en TECH?

---

*pág. 6*

03

¿Por qué nuestro programa?

---

*pág. 10*

04

Objetivos

---

*pág. 14*

05

Competencias

---

*pág. 20*

06

Estructura y contenido

---

*pág. 26*

07

Metodología

---

*pág. 46*

08

Perfil de nuestros alumnos

---

*pág. 54*

09

Dirección del curso

---

*pág. 58*

10

Impacto para tu carrera

---

*pág. 76*

11

Beneficios para tu empresa

---

*pág. 80*

12

Titulación

---

*pág. 84*

# 01

# Bienvenida

Los recursos humanos de una empresa son uno de los activos más importantes, imprescindibles para lograr un crecimiento exitoso de la compañía. Sin embargo, en ocasiones existen diferencias profesionales entre los empleados y las compañías que pueden llegar a juicio. Para evitarlo, es importante que se creen políticas de empleo consensuadas entre ambas partes, que permitan lograr unas condiciones laborales beneficiosas tanto para los trabajadores como para la empresa. Para especializar a los profesionales en este campo, en TECH hemos diseñado este programa académico sobre Relaciones Sindicales, con el que podrás adquirir las herramientas y habilidades necesarias para defender los derechos de los trabajadores de una manera eficaz y contundente.



MBA en Relaciones Sindicales  
TECH Universidad Tecnológica



“

*Conoce las principales novedades en Relaciones  
Sindicales y lucha para defender los derechos de  
los trabajadores de una manera más eficiente”*

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 multivideo 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) con el Estudio de Caso. 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 análisis de casos más rigurosos y actualizados del panorama académico*

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 labor diaria.



“

*Logra el impulso que necesitas para desarrollarte con éxito en tu faceta laboral gracias a la realización de este programa”*

**TECH hace suyos los objetivos de sus alumnos  
Trabajan conjuntamente para conseguirlos**

El MBA en Relaciones Sindicales capacitará al alumno para:

01

Conocer la evolución de los recursos humanos, especialmente en el entorno empresarial

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

Participar en el entendimiento de la directiva de las organizaciones de la importancia de una Administración efectiva del Personal

05

Conocer los derechos de protección de datos inherentes a los trabajadores





06

Reconocer la política sindical para la representación de los trabajadores

08

Aproximar al alumno a las fuentes de investigación, indicándole su clasificación y profundizando en la fiabilidad de las mismas a la hora de comenzar una investigación



09

Reconocer las técnicas e instrumentos para la recogida de datos cualitativos y cuantitativos

07

Intervenir en las relaciones laborales entre el empleador y empleado

10

Adquirir conocimiento en el funcionamiento general del mercado del trabajo

11

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

12

Conocer los aspectos esenciales del Derecho Laboral

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

Identificar y aplicar el contexto de la intermediación laboral en las políticas de empleo nacionales e internacionales

18

Obtener una visión de igualdad y diversidad en los entornos laborales

19

Descubrir la igualdad de género en la organización, así como las condiciones del entorno para personas discapacitadas

17

Conocer los agentes intermediadores de empleo, su política de colaboración público–privada con los Servicios Públicos de Empleo y las actuaciones que los regulan

20

Ser capaz de aplicar los vectores fundamentales de la gestión del cambio organizacional, a través del análisis de las estrategias de transformación en la organización



05

# Competencias

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



“

*Un programa de alto nivel académico diseñado para ayudarte a adquirir las competencias necesarias para tu éxito profesional”*

01

Lograr el óptimo manejo y gestión de la comunicación, marketing y publicidad integral de la empresa en función de los principios de la responsabilidad social corporativa empresarial

02

Aplicar el marco normativo de protección de datos y los principios éticos en la gestión de las empresas

03

Crear un plan de mejora del clima laboral

04

Interpretar diversos programas y políticas gubernamentales

05

Manejar de las acciones de intermediación laboral y conocer su distinción con la cesión ilegal de trabajadores



06

Entender los aspectos esenciales en materia de empleo y contratación laboral

08

Aplicar políticas de empleo

09

Determinar el funcionamiento de las organizaciones sindicales

07

Diferenciar las distintas políticas de empleo

10

Discutir los procesos de transformación digital



11

Realizar una gestión estratégica del departamento de Recursos Humanos

13

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

12

Poner en marcha planes pensados para fomentar una gestión efectiva de la acción sindical

14

Comprender las normas que regulan el mercado y las relaciones laborales desde una perspectiva de igualdad y de género





15

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

17

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



16

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

18

Ahondar en la psicología del trabajo y de las organizaciones

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 permita 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 ofrecer un aprendizaje eficaz y rápido, compatible con tu vida personal y profesional”*

## Plan de estudios

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

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

Así mismo, se dará las herramientas necesarias y específicas a los profesionales para que lleven a cabo tareas de acción sindical adecuadas a las necesidades de los trabajadores y en defensa de sus derechos laborales.

Este completísimo compendio de contenidos que te ofrecemos está pensado para ser impartido en formato 100% digital. Así, solo necesitarás un dispositivo electrónico con conexión a internet y tendrás acceso al banco de información más grande que puedas imaginar. Además, al ser en formato online, serás tú quien decida cuándo, cómo y dónde estudiar, por lo que no tendrás que renunciar al resto de tus actividades diarias para seguirte especializando.

Este programa se desarrolla a lo largo de 7 meses y se distribuye en 15 módulos:

<b>Módulo 1</b>	Teoría de las relaciones laborales
<b>Módulo 2</b>	Sociología del trabajo
<b>Módulo 3</b>	Estrategias y métodos de investigación social
<b>Módulo 4</b>	Economía laboral y de mercado
<b>Módulo 5</b>	Derecho del trabajo
<b>Módulo 6</b>	Derecho laboral colectivo
<b>Módulo 7</b>	Gestión de políticas en intermediación laboral
<b>Módulo 8</b>	Gestión estratégica de la igualdad y la diversidad en los RRHH
<b>Módulo 9</b>	Gestión del entorno laboral I
<b>Módulo 10</b>	Gestión del entorno laboral II
<b>Módulo 11</b>	Liderazgo, Ética y Responsabilidad Social de las Empresas
<b>Módulo 12</b>	Dirección de Personas y Gestión del Talento
<b>Módulo 13</b>	Dirección Económico-Financiera
<b>Módulo 14</b>	Dirección Comercial y Marketing Estratégico
<b>Módulo 15</b>	<i>Management</i> Directivo

### ¿Dónde, cuándo y cómo se imparte?

TECH te ofrece la posibilidad de desarrollar este MBA en Relaciones Sindicales de manera totalmente online. Durante los 7 meses que dura la especialización, 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 vs. Capitalismo
- 1.4.2. El capitalismo a lo largo de la historia de la economía
- 1.4.3. Las relaciones laborales bajo el prisma del capitalismo económico

**1.5. Derecho Sindical**

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

**1.6. Representación de los trabajadores**

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

**1.7. La intervención estatal en las relaciones laborales**

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

**1.8. Institucionalismo y pluralismo**

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

**1.9. Corporativismo**

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

**1.10. Las políticas sociales en el ámbito internacional**

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

**Módulo 2. Sociología del trabajo**

<p><b>2.1. Concepto de sociología del trabajo</b></p> <p>2.1.1. Introducción, objetivos y concepto de sociología</p> <p>2.1.2. Concepto del trabajo</p> <p>2.1.3. Concepto de sociología del trabajo</p> <p>2.1.4. Campo de acción de la sociología del trabajo</p>	<p><b>2.2. Estudio de la conducta humana en la sociedad</b></p> <p>2.2.1. La acción humana, medios y fines</p> <p>2.2.2. La producción y los trabajadores</p> <p>2.2.3. El impacto del crecimiento de la población en el trabajo</p>	<p><b>2.3. Aspectos económicos: estudio de la sociología del trabajo</b></p> <p>2.3.1. Teoría del valor en los economistas clásicos</p> <p>2.3.2. Teoría del valor en Karl Marx</p> <p>2.3.3. Críticas a la teoría del valor trabajo</p> <p>2.3.4. El Keynesianismo</p>	<p><b>2.4. Evolución histórica y contexto social del trabajo</b></p> <p>2.4.1. El trabajo en la antigüedad</p> <p>2.4.2. La revolución industrial</p> <p>2.4.3. El desarrollo de la sociedad industrial y sus efectos laborales</p> <p>2.4.4. De la sociedad industrial a la sociedad postindustrial</p> <p>2.4.5. El trabajo en la sociedad de la información</p>
<p><b>2.5. Historia de las principales teorías sociológicas del trabajo y de las organizaciones</b></p> <p>2.5.1. Teorías sociológicas del trabajo</p> <p>2.5.2. Teorías sociológicas contemporáneas del trabajo</p> <p>2.5.3. Taylor y la organización científica del trabajo</p>	<p><b>2.6. El comportamiento grupal en las organizaciones</b></p> <p>2.6.1. Análisis del proceso de trabajo</p> <p>2.6.2. Los recursos humanos: trabajo mecánico y creatividad</p> <p>2.6.3. El orden social en las organizaciones: cosmos y taxis</p>	<p><b>2.7. Sociología de las relaciones laborales en la empresa</b></p> <p>2.7.1. Teorías de la subjetividad</p> <p>2.7.2. Teorías del mercado de trabajo</p> <p>2.7.3. Sociología de las relaciones laborales</p>	<p><b>2.8. Aspectos centrales en las organizaciones</b></p> <p>2.8.1. Los distintos roles dentro de la organización</p> <p>2.8.2. Estructuras organizativas</p>
<p><b>2.9. Paradigma tecnológico y mercado de trabajo</b></p> <p>2.9.1. El impacto de la innovación</p> <p>2.9.2. La innovación en la empresa moderna</p> <p>2.9.3. La automatización en la producción</p> <p>2.9.4. Gestión de datos e Inteligencia Artificial</p>	<p><b>2.10. Retos del mercado de trabajo en el s.XXI</b></p> <p>2.10.1. Los sindicatos en el siglo XXI</p> <p>2.10.2. Manifestaciones y huelgas de trabajadores</p> <p>2.10.3. El futuro del trabajo</p> <p>2.10.4. La inmigración y el mercado de trabajo</p> <p>2.10.5. Emigración, globalización y trabajo</p>		

Módulo 3. Estrategias y métodos de investigación social

<p><b>3.1. Nociones básicas sobre investigación: la ciencia y el método científico</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>3.1.1. Definición del método científico</li> <li>3.1.2. Método analítico</li> <li>3.1.3. Método sintético</li> <li>3.1.4. Método inductivo</li> <li>3.1.5. El pensamiento cartesiano</li> <li>3.1.6. Las reglas del método cartesiano</li> <li>3.1.7. La duda metódica</li> <li>3.1.8. El primer principio cartesiano</li> <li>3.1.9. Los procedimientos de inducción según J. Mill Stuart</li> </ul>	<p><b>3.2. El proceso general de la investigación: enfoque cuantitativo y cualitativo</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>3.2.1. Presupuestos epistemológicos</li> <li>3.2.2. Aproximación a la realidad y al objeto de estudio</li> <li>3.2.3. Relación sujeto-objeto</li> <li>3.2.4. Objetividad</li> <li>3.2.5. Procesos metodológicos</li> <li>3.2.6. La integración de métodos</li> </ul>	<p><b>3.3. Paradigmas de investigación y métodos derivados de ellos</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>3.3.1. ¿Cómo surgen las ideas de investigación?</li> <li>3.3.2. ¿Qué investigar en educación?</li> <li>3.3.3. Planteamiento del problema de investigación</li> <li>3.3.4. Antecedentes, justificación y objetivos de la investigación</li> <li>3.3.5. Fundamentación teórica</li> <li>3.3.6. Hipótesis, variables y definición de conceptos operativos</li> <li>3.3.7. Selección del diseño de investigación</li> <li>3.3.8. El muestreo en estudios cuantitativos y cualitativos</li> </ul>	<p><b>3.4. Proceso y etapas de la investigación cuantitativa</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>3.4.1. Fase 1: fase conceptual</li> <li>3.4.2. Fase 2: fase de planificación y diseño</li> <li>3.4.3. Fase 3: fase empírica</li> <li>3.4.4. Fase 4: fase analítica</li> <li>3.4.5. Fase 5: fase de difusión</li> </ul>
<p><b>3.5. Tipos de investigación cuantitativa</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>3.5.1. Investigación histórica</li> <li>3.5.2. Investigación correlacional</li> <li>3.5.3. Estudio de caso</li> <li>3.5.4. Investigación "ex post facto" sobre hechos cumplidos</li> <li>3.5.5. Investigación cuasi-experimental</li> <li>3.5.6. Investigación experimental</li> </ul>	<p><b>3.6. Proceso y etapas de la investigación cualitativa</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>3.6.1. Fase 1: fase preparatoria</li> <li>3.6.2. Fase 2: fase de campo</li> <li>3.6.3. Fase 3: fase analítica</li> <li>3.6.4. Fase 4: fase informativa</li> </ul>	<p><b>3.7. Tipos de investigación cualitativa</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>3.7.1. La etnografía</li> <li>3.7.2. La teoría fundamentada</li> <li>3.7.3. La fenomenología</li> <li>3.7.4. El método biográfico y la historia de vida</li> <li>3.7.5. El estudio de casos</li> <li>3.7.6. El análisis de contenido</li> <li>3.7.7. El examen del discurso</li> <li>3.7.8. La investigación acción participativa</li> </ul>	<p><b>3.8. Técnicas e instrumentos para la recogida de datos cuantitativos</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>3.8.1. La entrevista estructurada</li> <li>3.8.2. El cuestionario estructurado</li> <li>3.8.3. Observación sistemática</li> <li>3.8.4. Escalas de actitud</li> <li>3.8.5. Estadísticas</li> <li>3.8.6. Fuentes secundarias de información</li> </ul>
<p><b>3.9. Técnicas e instrumentos para la recogida de datos cualitativos</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>3.9.1. Entrevista no estructurada</li> <li>3.9.2. Entrevista en profundidad</li> <li>3.9.3. Grupos focales</li> <li>3.9.4. Observación simple, no regulada y participativa</li> <li>3.9.5. Historias de vida</li> <li>3.9.6. Diarios</li> <li>3.9.7. Análisis de contenidos</li> <li>3.9.8. El método etnográfico</li> </ul>	<p><b>3.10. Control de calidad de los datos</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>3.10.1. Requisitos de un instrumento de medición</li> <li>3.10.2. Procesamiento y análisis de datos cuantitativos <ul style="list-style-type: none"> <li>3.10.2.1. Validación de datos cuantitativos</li> <li>3.10.2.2. Estadística para el análisis de datos</li> <li>3.10.2.3. Estadística descriptiva</li> <li>3.10.2.4. Estadística inferencial</li> </ul> </li> <li>3.10.3. Procesamiento y análisis de datos cualitativos <ul style="list-style-type: none"> <li>3.10.3.1. Reducción y categorización</li> <li>3.10.3.2. Clarificar, sintetizar y comparar</li> <li>3.10.3.3. Programas para el análisis cualitativo de datos textuales</li> </ul> </li> </ul>		



**Módulo 4. Economía laboral y de mercado****4.1. Introducción al mercado de trabajo**

- 4.1.1. Definición del mercado de trabajo
- 4.1.2. Funcionamiento del mercado de trabajo
- 4.1.3. Los sistemas económicos y la economía del mercado
- 4.1.4. Distribución de la población

**4.2. La Ley de Demanda y Oferta Laboral**

- 4.2.1. Los sistemas económicos y la economía de mercado
- 4.2.2. El funcionamiento del mercado: la demanda y la oferta
- 4.2.3. Elasticidad y desplazamiento de las curvas de oferta y demanda
- 4.2.4. El equilibrio del mercado

**4.3. La economía como ciencia**

- 4.3.1. El concepto de escasez y el uso de bienes
- 4.3.2. La actividad económica
- 4.3.3. Los factores productivos
- 4.3.4. La población como condicionante de la actividad económica

**4.4. Los mercados de trabajo**

- 4.4.1. Distribución de la población
- 4.4.2. Situación de colectivos desfavorecidos
- 4.4.3. Perspectivas del mercado laboral en Latinoamérica

**4.5. Los sindicatos**

- 4.5.1. La libertad sindical
- 4.5.2. Funcionamiento del sindicato
- 4.5.3. Régimen jurídico sindical

**4.6. La representación sindical en la empresa**

- 4.6.1. La representación sindical en la empresa
- 4.6.2. Las asociaciones de sindicatos
- 4.6.3. La huelga

**4.7. Negociación colectiva**

- 4.7.1. El papel de la negociación colectiva
- 4.7.2. Los convenios colectivos
- 4.7.3. Los convenios sectoriales
- 4.7.4. Comisiones encargadas de la negociación en la organización

**4.8. Políticas gubernamentales**

- 4.8.1. Políticas para la creación de empleos
- 4.8.2. Políticas sociales de apoyo al desempleado
- 4.8.3. Ejemplos internacionales

**4.9. Orientación Vocacional**

- 4.9.1. Introducción a la Orientación Vocacional
- 4.9.2. La orientación vocacional como un detonador de empleo
- 4.9.3. Tendencia regional en la demanda de puestos de trabajo

**4.10. La responsabilidad social en el otorgamiento de puestos laborales**

- 4.10.1. Responsabilidad social
- 4.10.2. Grupos sociales expuestos a discriminación
- 4.10.3. Políticas y programas incluyentes en la organización

Módulo 5. Derecho del Trabajo

**5.1. Las fuentes del Derecho del Trabajo**

- 5.1.1. Las fuentes normativas del ordenamiento laboral. Introducción
- 5.1.2. Las fuentes internacionales
  - 5.1.2.1. La función normativa de la Organización Internacional del Trabajo
  - 5.1.2.2. La función normativa de la Unión Europea. El Derecho Comunitario
  - 5.1.2.3. El Derecho internacional paccionado. Los convenios bilaterales y multilaterales
- 5.1.3. Las fuentes internas
  - 5.1.3.1. La Constitución Española
  - 5.1.3.2. Las leyes y las normas con rango de ley
  - 5.1.3.3. Los reglamentos
  - 5.1.3.4. Los convenios colectivos
  - 5.1.3.5. Los usos y costumbres locales y profesionales
  - 5.1.3.6. Los principios del derecho-trabajo
  - 5.1.3.7. La doctrina emanada de los órganos judiciales

**5.2. El trabajador**

- 5.2.1. Introducción
- 5.2.2. Las características propias de la relación laboral
  - 5.2.2.1. Carácter personalísimo
  - 5.2.2.2. Voluntariedad
  - 5.2.2.3. Dependencia
  - 5.2.2.4. Ajenidad
  - 5.2.2.5. Retribución
- 5.2.3. Las relaciones laborales de naturaleza especial
  - 5.2.3.1. El personal de alta dirección no incluido en el Artículo 1.3 c. del Estatuto de los Trabajadores
  - 5.2.3.2. El servicio del hogar familiar
  - 5.2.3.3. Los penados en instituciones penitenciarias
  - 5.2.3.4. Los deportistas profesionales
  - 5.2.3.5. Los artistas en espectáculos públicos
  - 5.2.3.6. 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
  - 5.2.3.7. Las personas con discapacidad que trabajen en los centros especiales de empleo

- 5.2.3.8. Los estibadores portuarios
- 5.2.3.9. La residencia para la formación de especialistas en Ciencias de la Salud
- 5.2.3.10. Los letrados que prestan servicios en despachos de abogados, individuales o colectivos
- 5.2.4. Los trabajos excluidos
  - 5.2.4.1. Los funcionarios públicos y el personal estatutario al servicio de la Administración
  - 5.2.4.2. Las prestaciones personales obligatorias
  - 5.2.4.3. Los consejeros de las empresas societarias
  - 5.2.4.4. Los trabajos amistosos, benévolo o de buena vecindad
  - 5.2.4.5. Los trabajos familiares
  - 5.2.4.6. La intermediación mercantil con asunción del riesgo
  - 5.2.4.7. El servicio de transporte
  - 5.2.4.8. Los trabajos realizados por cuenta propia

**5.3. El empleador y la empresa**

- 5.3.1. El empresario. Concepto y naturaleza jurídica
- 5.3.2. La subrogación empresarial
- 5.3.3. Los grupos de empresas
- 5.3.4. La descentralización productiva. Contratas y subcontratas de obras y servicios
  - 5.3.4.1. Los diferentes supuestos de responsabilidad en materia salarial y de Seguridad Social
  - 5.3.4.2. La externalización productiva y la seguridad y salud en el entorno laboral
  - 5.3.4.3. Deberes de información, consulta y participación en el contexto de una contrata de obras o servicios
- 5.3.5. La cesión ilegal de trabajadores
  - 5.3.5.1. Concepto y descripción del fenómeno
  - 5.3.5.2. Consecuencias de la cesión ilegal
- 5.3.6. Las empresas de trabajo temporal
  - 5.3.6.1. El compromiso civil o mercantil entre la empresa de trabajo temporal y la empresa usuaria. El contrato de puesta a disposición
  - 5.3.6.2. La relación laboral entre la empresa de trabajo temporal y el empleado cedido. El contrato de trabajo
  - 5.3.6.3. La especial situación del trabajador en el seno de la empresa usuaria

**5.4. El contrato de trabajo**

- 5.4.1. El contrato de trabajo: concepto y características básicas
- 5.4.2. Formalidades del contrato de trabajo
  - 5.4.2.1. Consentimiento, objeto y causa
  - 5.4.2.2. Capacidad para contratar
  - 5.4.2.3. La forma del contrato
  - 5.4.2.4. La validez del contrato: la nulidad total y parcial del vínculo laboral
  - 5.4.2.5. La simulación del contrato de trabajo
- 5.4.3. El período de prueba
- 5.4.4. Principales modalidades contractuales
  - 5.4.4.1. Contratos indefinidos
  - 5.4.4.2. Contratos de duración determinada
  - 5.4.4.3. Contratos formativos
  - 5.4.4.4. Otras modalidades contractuales

**5.5. Derechos y deberes laborales básicos**

- 5.5.1. Derechos y deberes básicos del trabajador
  - 5.5.1.1. Derechos
  - 5.5.1.2. Deberes
- 5.5.2. Derechos y deberes básicos del empresario
  - 5.5.2.1. El poder de dirección
  - 5.5.2.2. El poder disciplinario

**5.6. La prevención de riesgos laborales**

- 5.6.1. Introducción
- 5.6.2. La garantía a la tutela frente a los riesgos profesionales: los principios de la acción preventiva
- 5.6.3. El plan de prevención. La evaluación de los riesgos y la planificación de la actividad tuteladora
- 5.6.4. Los equipos de trabajo y los medios de protección
- 5.6.5. La información, consulta y participación de los trabajadores
- 5.6.6. La formación de los trabajadores
- 5.6.7. Las medidas de emergencia
- 5.6.8. El riesgo grave e inminente
- 5.6.9. El deber de vigilancia de la salud

- 5.6.10. Las responsabilidades de naturaleza documental
- 5.6.11. La coordinación de las actividades empresariales
- 5.6.12. La singular atención dispensada a ciertos colectivos
  - 5.6.12.1. Los trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos
  - 5.6.12.2. La maternidad
  - 5.6.12.3. Los menores
  - 5.6.12.4. Los trabajadores con relaciones laborales temporales o puestos a disposición por una empresa de trabajo temporal
- 5.6.13. Las responsabilidades de la mano de obra en relación con la prevención de los riesgos profesionales

**5.7. El salario**

- 5.7.1. El salario
  - 5.7.1.1. Concepto y caracteres
  - 5.7.1.2. Forma de pago: en dinero o en especie
  - 5.7.1.3. La estructura salarial
  - 5.7.1.4. Liquidación y pago del salario
  - 5.7.1.5. La compensación y absorción de salarios
  - 5.7.1.6. Las garantías del salario
  - 5.7.1.7. Las gratificaciones extraordinarias
- 5.7.2. Las percepciones extrasalariales
- 5.7.3. El principio de igualdad y no discriminación por razón de sexo en el devengo y abono de la retribución
- 5.7.4. El derecho a la promoción económica

**5.8. El tiempo de trabajo**

- 5.8.1. La jornada de trabajo
  - 5.8.1.1. La jornada ordinaria de trabajo
  - 5.8.1.2. Las horas extraordinarias
  - 5.8.1.3. Las jornadas especiales de trabajo
  - 5.8.1.4. Las reducciones de jornada previstas en el Estatuto de los Trabajadores
- 5.8.2. El trabajo nocturno y a turnos
  - 5.8.2.1. El trabajo nocturno
  - 5.8.2.2. El trabajo a turnos
- 5.8.3. Las fiestas laborales, los permisos y las vacaciones anuales
  - 5.8.3.1. Las fiestas laborales
  - 5.8.3.2. Los permisos
  - 5.8.3.3. Las vacaciones anuales
- 5.8.4. El calendario laboral

**5.9. Novación del contrato de trabajo**

- 5.9.1. La movilidad funcional
- 5.9.2. La movilidad geográfica
  - 5.9.2.1. La movilidad geográfica a instancias del empresario
  - 5.9.2.2. La movilidad geográfica a instancias del trabajador
- 5.9.3. La modificación sustancial de las condiciones de trabajo
  - 5.9.3.1. Primer requisito: concurrencia de una causa justificativa
  - 5.9.3.2. Segundo requisito: materia objeto de modificación
  - 5.9.3.3. Tercer requisito: procedimiento a seguir
- 5.9.4. La modificación de las condiciones establecidas en un convenio colectivo estatutario

**5.10. La suspensión y la extinción del contrato de trabajo**

- 5.10.1. La suspensión del contrato de trabajo
  - 5.10.1.1. Maternidad, paternidad, adopción, acogimiento y riesgo durante el embarazo
  - 5.10.1.2. Las excedencias
  - 5.10.1.3. La suspensión del contrato de trabajo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción
  - 5.10.1.4. La suspensión del contrato por fuerza mayor
- 5.10.2. La extinción del contrato de trabajo
  - 5.10.2.1. La extinción por voluntad unilateral del trabajador
  - 5.10.2.2. La extinción por voluntad unilateral del empleador: el despido

**Módulo 6. Derecho laboral colectivo**

**6.1. Autonomía colectiva y sistema de relaciones laborales**

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

**6.2. La libertad sindical**

- 6.2.1. La configuración constitucional de la libertad sindical
- 6.2.2. Titularidad del derecho de libertad sindical
- 6.2.3. Contenido del derecho de libertad sindical

**6.3. Régimen jurídico del sindicato**

- 6.3.1. Constitución y adquisición de la personalidad jurídica
- 6.3.2. Funcionamiento interno del sindicato y régimen económico
- 6.3.3. La responsabilidad del sindicato

**6.4. Asociacionismo empresarial**

- 6.4.1. La estructura patronal y sindical
- 6.4.2. Representación sindical: sindicatos más representativos
- 6.4.3. Estructura de representación patronal, criterios y determinación atribuciones

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

- 6.5.1. El doble canal de representación en la empresa
- 6.5.2. La representación unitaria: delgados de personal y comités de empresa
- 6.5.3. Las elecciones sindicales
- 6.5.4. El derecho de reunión en las empresas: asambleas de trabajadores

**6.6. La negociación colectiva**

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

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

- 6.7.1. Sujetos negociadores: capacidad y legitimación
- 6.7.2. Proceso de negociación: el deber de negociar
- 6.7.3. Requisitos formales y control de legalidad: la impugnación del convenio
- 6.7.4. Aplicación e interpretación del convenio: cuestiones básicas
- 6.7.5. La vigencia del convenio
- 6.7.6. La adhesión y extensión del convenio

**6.8. El conflicto colectivo**

- 6.8.1. Concepto y clases de conflicto colectivo
- 6.8.2. La regulación constitucional el conflicto colectivo
- 6.8.3. Las medidas de conflicto colectivo por parte de los trabajadores y empresarios

**6.9. La huelga**

- 6.9.1. El reconocimiento constitucional de derecho de huelga: titularidad y contenido
- 6.9.2. El ejercicio del derecho de huelga: cuestiones formales. El comité de Huelga
- 6.9.3. Tipos de huelga: huelgas ilegales y huelgas abusivas
- 6.9.4. Los efectos de la huelga

**6.10. Las medidas de solución de los conflictos colectivos**

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

**Módulo 7. Gestión de políticas en intermediación laboral****7.1. La intermediación laboral en la cartera común de los Servicios del Sistema Nacional de Empleo**

- 7.1.1. La intermediación laboral
- 7.1.2. El nuevo papel de los servicios público de empleo
- 7.1.3. Discriminación en el acceso al empleo

**7.2. La intermediación laboral**

- 7.2.1. Conceptualización de la intermediación: principios básicos
- 7.2.2. Intermediación laboral y orientación profesional
- 7.2.3. La intermediación laboral dentro de las políticas activas de empleo en los Servicios Públicos
- 7.2.4. Agentes colaboradores en la externalización de la intermediación: agencias de colocación y empresas de trabajo temporal

**7.3. Prospección laboral I**

- 7.3.1. Datos estadísticos sobre el tejido empresarial
- 7.3.2. Fuentes de información sobre el mercado laboral
- 7.3.3. Indicadores del mercado de trabajo actual
- 7.3.4. Yacimientos de empleo

**7.4. Prospección laboral II**

- 7.4.1. Diagnóstico y análisis del mercado laboral
- 7.4.2. La prospección y sus fases: acercamiento a la empresa y plan de captación
- 7.4.3. Fidelizar y evaluar la relación con las empresas
- 7.4.4. Gestión de la demanda de empleo y acompañamiento a la empresa

**7.5. Las actividades de reclutamiento**

- 7.5.1. Conceptualización del reclutamiento: tipologías
- 7.5.2. Procedimientos de reclutamiento en la era digital: *e-recruitment*
- 7.5.3. El reclutamiento en las entidades colaboradoras de colocación

**7.6. Itinerarios personalizados de orientación e inserción laboral**

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

**7.7. El régimen sancionador en materia de intermediación**

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

**7.8. Cesión ilegal de trabajadores: marco normativo**

- 7.8.1. Las sucesivas reformas del concepto y la actual identificación de la cesión ilegal
- 7.8.2. Cesiones ilegales interempresariales
- 7.8.3. Consecuencias de la cesión ilícita

**7.9. La colaboración público-privada en la intermediación laboral**

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

**7.10. Retos de las políticas de intermediación laboral en la era digital**

- 7.10.1. La intermediación laboral en agencias de colocación telemáticas
- 7.10.2. La movilidad laboral y la globalización en las políticas de empleo
- 7.10.3. La prospección laboral en la era digital

**Módulo 8.** Gestión estratégica de la igualdad y la diversidad en los RR. HH

**8.1. Programas y políticas de empleo gubernamentales**

- 8.1.1. Conocimiento de las políticas de empleo gubernamentales vigentes
- 8.1.2. Programas de subsidio al empleo
- 8.1.3. El gobierno como otorgante de empleo

**8.2. Políticas de pobreza y exclusión social**

- 8.2.1. Conceptualización de la pobreza en términos socioeconómicos
- 8.2.2. Contextualización jurídica y social
- 8.2.3. La pobreza y la inclusión social en las políticas de empleo

**8.3. Grupos sociales y las dificultades en el empleo**

- 8.3.1. Identificación de los grupos sociales
- 8.3.2. Prácticas laborales excluyentes
- 8.3.3. Programas y leyes protectoras de los grupos sociales

**8.4. Discapacidad en el entorno laboral**

- 8.4.1. Conceptualización de la discapacidad
- 8.4.2. Programas de inclusión laboral en la empresa
- 8.4.3. Incentivos gubernamentales

**8.5. Programas de jóvenes y primer empleo**

- 8.5.1. Políticas de becarios y practicantes en la empresa
- 8.5.2. Programas gubernamentales
- 8.5.3. Retos del empleo juvenil en el contexto de transformación digital

**8.6. Pensiones y jubilación**

- 8.6.1. Leyes correspondientes
- 8.6.2. Sujetos de derecho a pensión o jubilación

**8.7. Mujer y trabajo I: violencia de género**

- 8.7.1. Contextualización de la violencia de género
- 8.7.2. Programas empresariales contra la violencia de género
- 8.7.3. La promoción del empleo en las mujeres víctimas de violencia de género

**8.8. Mujer y Trabajo II: discriminación y marginación en el empleo**

- 8.8.1. La mujer en el contexto laboral a lo largo de la historia
- 8.8.2. Discriminación en el empleo
- 8.8.3. Sectores productivos de mayor empleabilidad para las mujeres

**8.9. Inmigración y trabajo**

- 8.9.1. Tipos de inmigrantes
- 8.9.2. Permisos de trabajo
- 8.9.3. La participación del gobierno en la promoción de la migración legal

**8.10. Administración de personal internacional**

- 8.10.1. Empresas globales
- 8.10.2. Inmigrantes y expatriados
- 8.10.3. Fomentar una cultura empresarial global

**Módulo 9. Gestión del entorno laboral I**

**9.1. Introducción en la gestión del entorno laboral**

- 9.1.1. La cultura organizacional, el liderazgo y el conflicto
- 9.1.2. Elementos básicos de la cultura organizacional
- 9.1.3. Conflictos: conceptos y tipos
- 9.1.4. La relación entre cultura y liderazgo: su relación con el conflicto

**9.2. Introducción a la prevención de riesgos laborales**

- 9.2.1. Introducción a la seguridad y salud laboral
- 9.2.2. Introducción a la ergonomía laboral
- 9.2.3. Introducción a la prevención de riesgos psicosociales

**9.3. Condiciones del entorno para personas con discapacidad**

- 9.3.1. NOM -030- SSA3-2013
- 9.3.2. Tipos de discapacidad
- 9.3.3. Adecuación correcta del lugar de trabajo

**9.4. Igualdad de género en la organización**

- 9.4.1. Artículo 86 de LFT
- 9.4.2. Reglamento y sanciones en la organización
- 9.4.3. Acciones para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres en materia de empleo

**9.5. Gestión de la inserción laboral**

- 9.5.1. La selección de personal
- 9.5.2. Procesos de selección interna
- 9.5.3. Procesos de selección externa

**9.6. Ética y conducta empresarial**

- 9.6.1. El concepto de responsabilidad social
- 9.6.2. Principios éticos que deben informar en la gestión de las empresas
- 9.6.3. Responsabilidad social empresarial
- 9.6.4. Responsabilidad social empresarial y mercadotecnia responsable

**9.7. Clima laboral**

- 9.7.1. El clima en las organizaciones: concepto de clima laboral
- 9.7.2. Dimensiones del clima laboral
- 9.7.3. Medida del clima laboral
- 9.7.4. Herramientas de medición cualitativa del clima laboral: análisis DAFO Y PESTEL

**9.8. Deterioro clima laboral**

- 9.8.1. Riesgos psicosociales: *burnout* y *mobbing*
- 9.8.2. Absentismo laboral

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

- 9.9.1. Introducción a la protección datos
- 9.9.2. Ley federal de protección de datos en posesión de los particulares
- 9.9.3. Multas y sanciones

**9.10. Plan de mejora del clima laboral**

- 9.10.1. Prevención primaria, secundaria y terciaria
- 9.10.2. Intervención en crisis
- 9.10.3. Criterios esenciales de un plan de acción

Módulo 10. Gestión del entorno laboral II

**10.1. Cambios en el diseño organizacional y cultural**

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

**10.2. Gestión del cambio en la cultura organizativa**

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

**10.3. La transformación digital en las empresas**

- 10.3.1. El entorno laboral en la cuarta revolución industrial
- 10.3.2. Elementos de la organización digital: alfabetismo digital e integración tecnológica
- 10.3.3. Innovación en la era digital empresarial
- 10.3.4. Planeación estratégica hacia la transformación digital

**10.4. Relaciones interpersonales y liderazgo transformador**

- 10.4.1. Tendencias en la gestión de personas y equipos
- 10.4.2. Transformación personal: herramientas y técnicas

**10.5. Responsabilidad Social Corporativa**

- 10.5.1. La sostenibilidad empresarial y los principios morales de la RSC
- 10.5.2. Gestión y administración de empresas socialmente responsables
- 10.5.3. Planificación de objetivos de responsabilidad social
- 10.5.4. Los *stakeholders*
- 10.5.5. ISO 26000 de Responsabilidad Social Corporativa
- 10.5.6. Gestión de la Responsabilidad Social. Modelo RS10

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

- 10.6.1. Aspectos claves de la mercadotecnia social
- 10.6.2. La perspectiva ética de la mercadotecnia social
- 10.6.3. Plan de Mercadotecnia Social

**10.7. Programa de asistencia al empleado**

- 10.7.1. Introducción e historia de los programas de asistencia al empleado (PAE)
- 10.7.2. Beneficios de los programas de asistencia al empleado (PAE)

**10.8. Programa de bienestar de empleado**

- 10.8.1. Concepto de bienestar laboral
- 10.8.2. Elaboración de programas de bienestar laboral

**10.9. Plan de igualdad de oportunidades en la empresa**

- 10.9.1. La igualdad en el entorno laboral: marco normativo
- 10.9.2. La figura del agente de igualdad en la empresa
- 10.9.3. Elaboración de diagnóstico de necesidades en materia de igualdad empresarial
- 10.9.4. Elaboración del plan de igualdad empresarial

**10.10. Plan de comunicación integral en la empresa**

- 10.10.1. La comunicación interna en la empresa
- 10.10.2. Procesos de comunicación externa empresarial: posicionamiento, briefing y estrategias de comunicación publicitaria
- 10.10.3. Elaboración de un plan de comunicación empresarial



**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
- 13.4.4. El Presupuesto de Tesorería
- 13.4.5. 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”*

## TECH Business School emplea el Estudio de Caso para contextualizar todo el contenido

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

“

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



*Este programa te prepara para afrontar retos empresariales en entornos inciertos y lograr el éxito de tu negocio.*





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

## Un método de aprendizaje innovador y diferente

El presente programa de TECH es una enseñanza intensiva, creada desde 0 para proponerle al directivo retos y decisiones empresariales de máximo nivel, ya sea en el ámbito nacional o internacional. Gracias a esta metodología se impulsa el crecimiento personal y profesional, dando un paso decisivo para conseguir el éxito. El método del caso, técnica que sienta las bases de este contenido, garantiza que se sigue la realidad económica, social y empresarial más vigente.

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

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

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

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

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

## Relearning Methodology

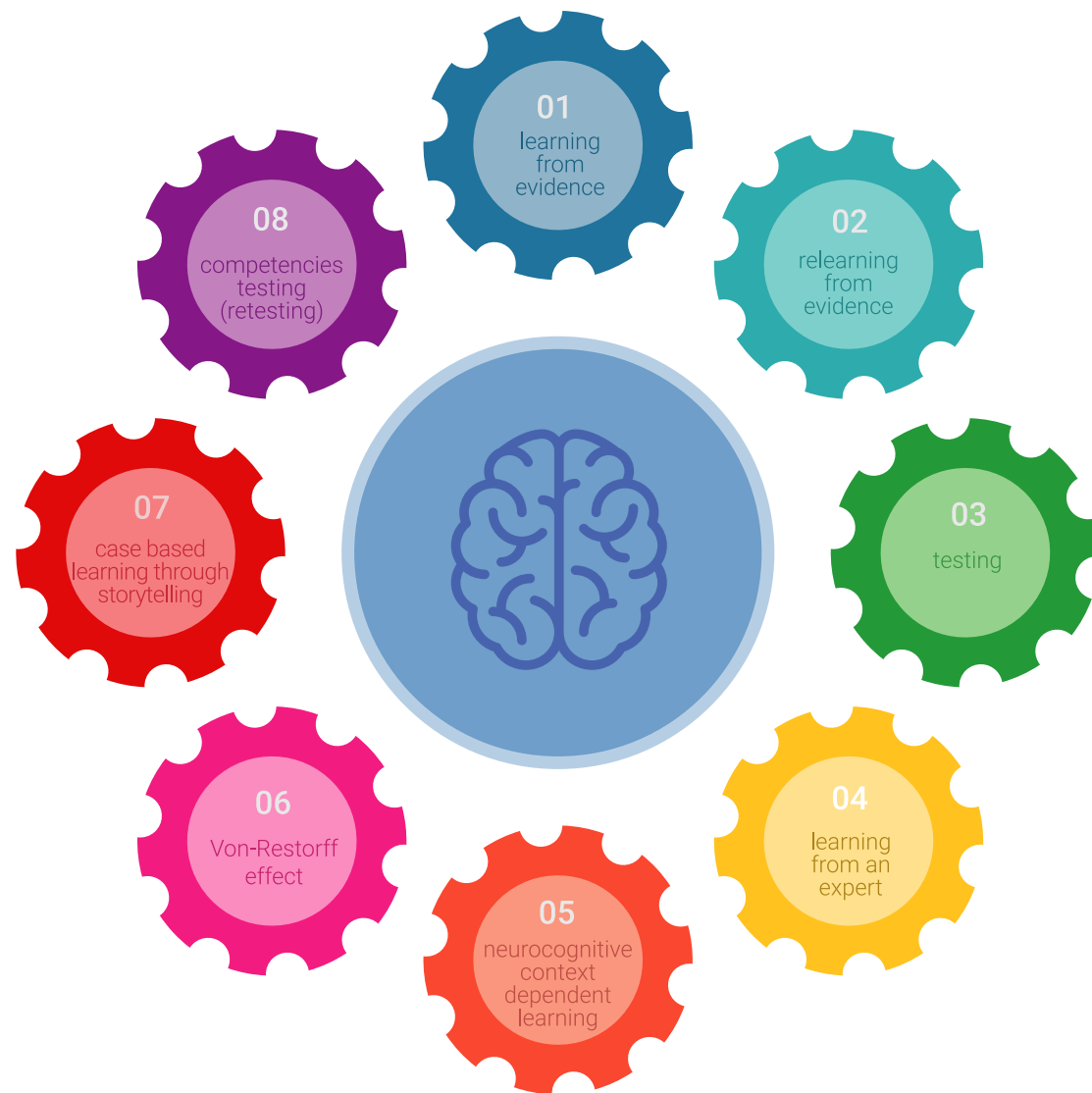
TECH aúna de forma eficaz la metodología del Estudio de Caso con un sistema de aprendizaje 100% online basado en la reiteración, que combina elementos didácticos diferentes en cada lección.

Potenciamos el Estudio de Caso con el mejor método de enseñanza 100% online: el Relearning.

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

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

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



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

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

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

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



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



#### Material de estudio

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

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



#### Clases magistrales

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

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



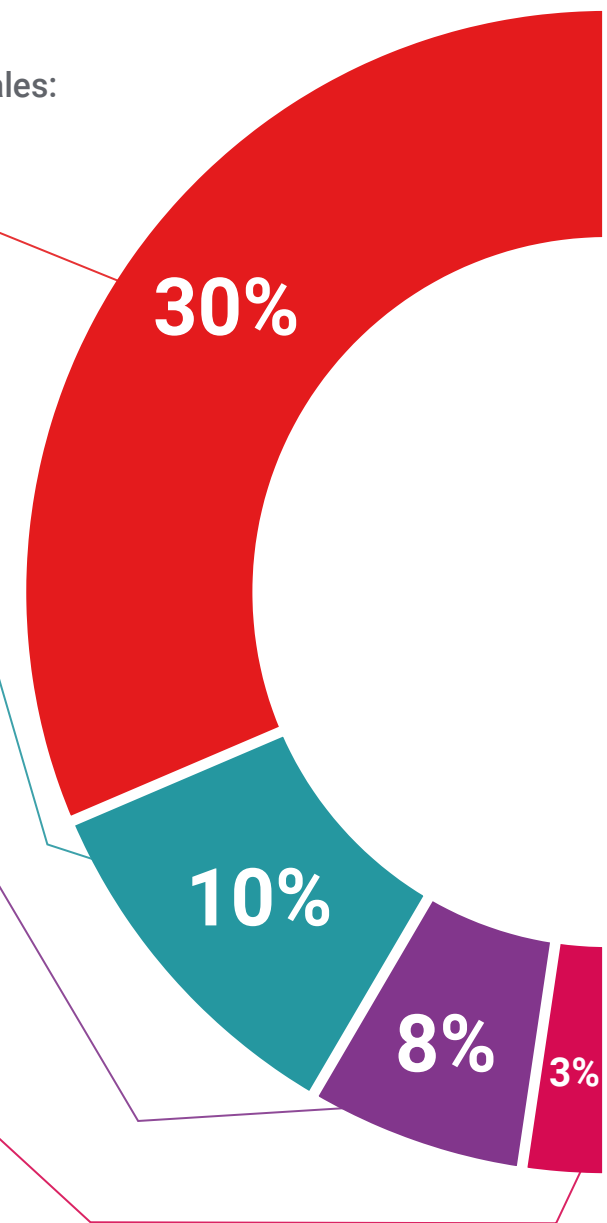
#### Prácticas de habilidades directivas

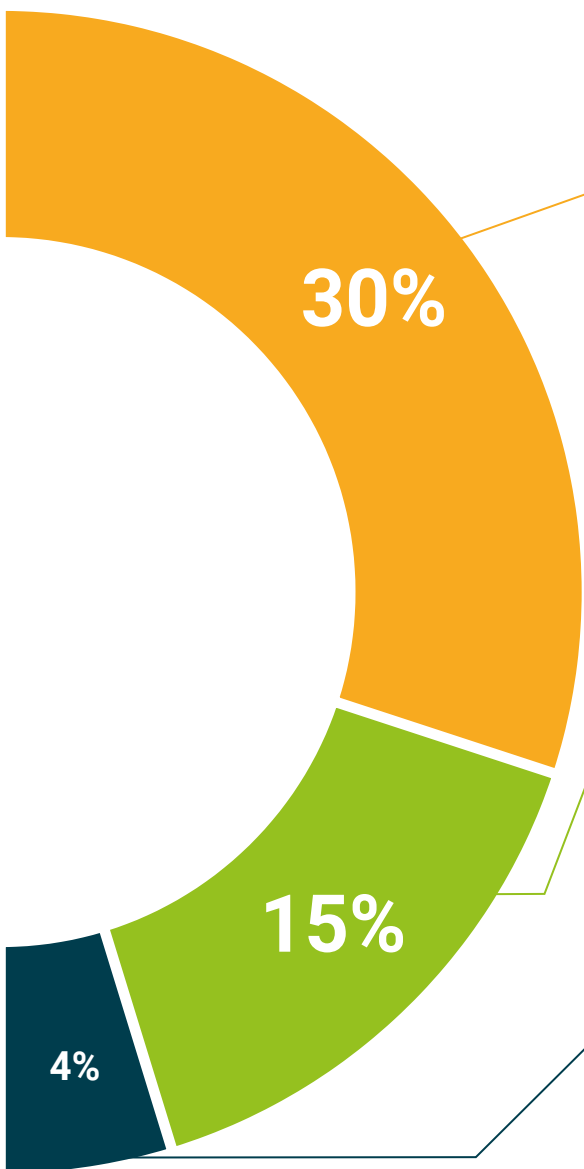
Realizarán actividades de desarrollo de competencias directivas específicas en cada área temática. Prácticas y dinámicas para adquirir y desarrollar las destrezas y habilidades que un alto directivo precisa desarrollar en el marco de la globalización que vivimos.



#### Lecturas complementarias

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





**Case studies**

Completarán una selección de los mejores 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 Máster de Formación Permanente MBA en Relaciones Sindicales es un programa dirigido a profesionales de las Relaciones Laborales y los Recursos Humanos que quieran actualizar sus conocimientos en el área de las políticas de empleo y la acción sindical, y avanzar en su carrera profesional hacia un futuro prometedor en este ámbito. El compendio de conocimientos que adquirirán tras la realización de esta completa especialización, les habilitará para ejercer en este campo con garantías de éxito y les posibilitará posicionarse como expertos en esta área.



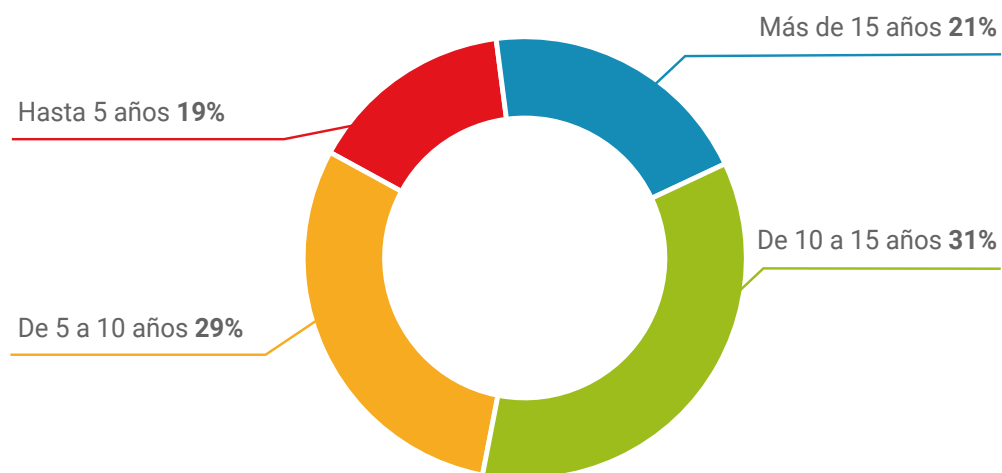
“

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

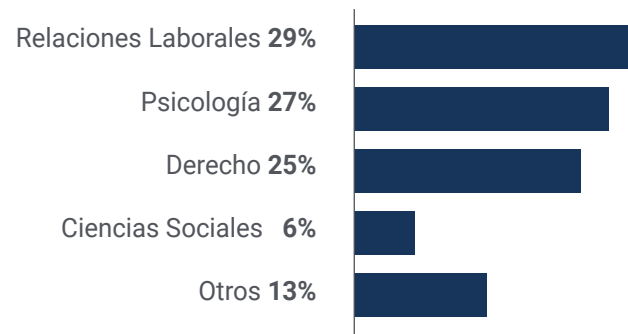
## Edad media

Entre **35** y **45** años

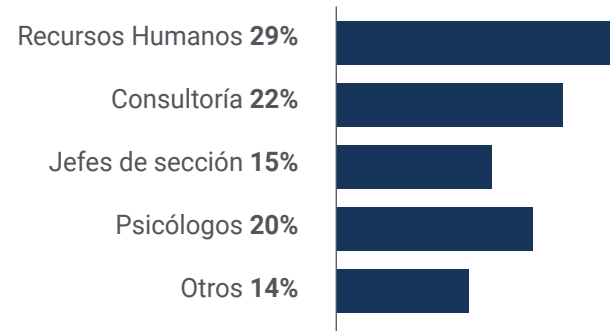
## Años de experiencia



## Formación



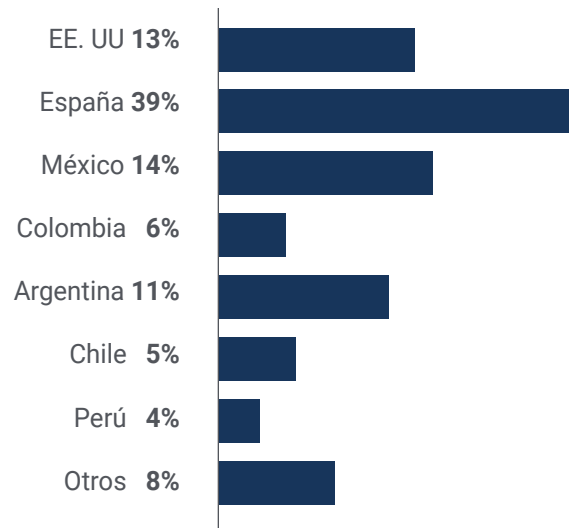
## Perfil académico





## Distribución geográfica

---



## Santiago Sánchez

---

Gerente de Marketing y Vocal sindical

*“Como representante sindical en la empresa donde trabajo, siento que es absolutamente necesario estar correctamente informado para poder hacer una defensa más completa de mis derechos y los de mis compañeros. Con este programa he conseguido lo que estaba buscando y ahora me encuentro en una posición mucho más cómoda a la hora de hacer mi trabajo”*

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!”*

10

# 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. Por ello, en TECH ponemos todos nuestros recursos a tu alcance para que logres el éxito profesional que deseas.



“

*Queremos ayudarte a conseguir el éxito profesional gracias a la aportación de este completísimo programa académico”*

## ¿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 gestión de políticas de empleo y la acción sindical. 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.

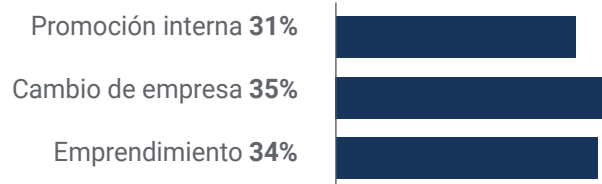
*Gracias a este programa recibirás un elevado número de ofertas laborales con las que podrás iniciar tu crecimiento profesional.*

*La realización de esta especialización te permitirá adquirir las habilidades necesarias para promover un cambio profesional en tu carrera.*

### Momento del cambio



### Tipo de cambio



## Mejora salarial

---

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



11

# Beneficios para tu empresa

El MBA en Relaciones Sindicales 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.





“

*Aporta a la empresa nuevas estrategias en la gestión de políticas de empleo gracias a la mejora de tus conocimientos y capacitación”*

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

01

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

El profesional aportará 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 profesional y abre nuevas vías de crecimiento profesional dentro de la misma.

03

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

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

---

04

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

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



05

### **Desarrollo de proyectos propios**

El profesional puede trabajar en un proyecto real o desarrollar nuevos proyectos en el ámbito de I + D o Desarrollo de Negocio de su compañía.

---

06

### **Aumento de la competitividad**

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

12

# Titulación

Este programa MBA en Relaciones Sindicales 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 desplazamientos ni farragosos trámites”*

Este programa te permitirá obtener el título de **MBA en Relaciones Sindicales** 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.

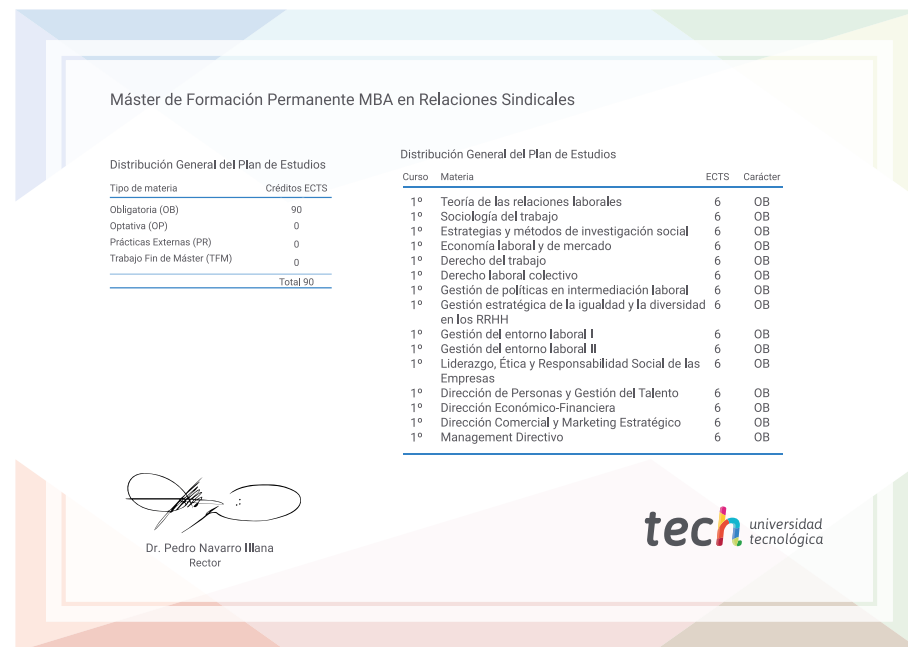
Además, el riguroso sistema de garantía de calidad de TECH asegura que cada título otorgado cumpla con los más altos estándares académicos, brindándole al egresado la confianza y la credibilidad que necesita para destacarse en su carrera profesional.

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

Modalidad: **online**

Duración: **7 meses**

Acreditación: **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 en Relaciones Sindicales

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

# Máster de Formación Permanente

## MBA en Relaciones Sindicales