Grand Master

Alta Dirección de RR.HH, Experto en Relaciones Sindicales

GMADRRHHERS



tech universidad tecnológica



tech universidad tecnológica

Grand Master
Alta Dirección de RR.HH, Experto en Relaciones Sindicales

Idioma: **Español**
Modalidad: **Online**
Duración: **24 meses**
Acreditación: **TECH Universidad Tecnológica**
Horas lectivas: **3.000 h.**
Acceso web: **www.techtitute.com/escuela-de-negocios/grand-master/grand-master-alta-direccion-rrhh-experto-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. 42

08 Perfil de nuestros alumnos — pág. 50

09 Impacto para tu carrera — pág. 54

10 Beneficios para tu empresa — pág. 58

11 Titulación — pág. 62

02

¿Por qué estudiar en TECH?

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





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

En TECH Universidad Tecnológica

Innovación

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

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

Máxima exigencia

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

95% | **de los alumnos de TECH finaliza sus estudios con éxito**

Networking

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

+100.000 **directivos capacitados cada año**

+200 **nacionalidades distintas**

Empowerment

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

+500 | **acuerdos de colaboración con las mejores empresas**

Talento

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

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

Contexto Multicultural

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

Los alumnos de TECH provienen de más de 200 nacionalidades.



Aprende con los mejores

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

Profesores de 20 nacionalidades diferentes.

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

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

Análisis

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

Excelencia académica

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

Economía de escala

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

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

El principal objetivo de este Grand Master de TECH Universidad Tecnológica es ofrecer a los alumnos la información más completa y relevante sobre la dirección de recursos humanos, con especial atención en las relaciones sindicales, un ámbito de fundamental conocimiento para mantener un buen clima laboral en la empresa. De esta manera, los estudiantes podrán conocer, de primera mano, los aspectos más interesantes para manejarse con éxito en este campo laboral.





Este programa te ayudará a desarrollar las habilidades para manejarte con éxito en la dirección de recursos humanos"

Tus objetivos son los nuestros.
Trabajamos conjuntamente para ayudarte a conseguirlos.

El **Grand Master en Alta Dirección de RR.HH, Experto en Relaciones Sindicales** te capacitará para:

01 Obtener una visión integral sobre la gestión de los recursos humanos de una empresa

02 Diseñar el proceso de selección y reclutamiento de personal

03 Analizar las decisiones de las diferentes áreas a través del modelo de cultura corporativa, tanto en el ámbito nacional como internacional

04 Establecer una valiosa red social con otros participantes, profesores, líderes de empresa y *Coach* para explorar los desafíos del cambiante entorno actual



05 Desarrollar metodologías y técnicas de vanguardia en la gestión de personas y desarrollo del talento dentro de la organización, mediante una visión estratégica e innovadora que favorezca retos como la transformación digital y su impacto en la cultura, negocio y gestión del talento

06 Conocer en profundidad los procesos de gestión y administración de recursos humanos: contrataciones, despidos, reestructuración de plantilla, negociación colectiva, incapacidad laboral, etc.



07 Entender las bases financieras y contables de la gestión de personal

08 Saber aplicar técnicas de *Coaching* y psicología positiva para motivar a los empleados

09 Conocer las características y componentes del comportamiento organizativo y la cultura organizacional

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

11 Conocer los derechos de protección de datos inherentes a los trabajadores

12 Reconocer la política sindical para la representación de los trabajadores

13 Intervenir en las relaciones laborales entre el empleador y empleado

14 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



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

16 Conocer los aspectos esenciales del Derecho Laboral



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

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

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

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

05

Competencias

TECH Universidad Tecnológica es consciente de la necesidad de especialización de los profesionales de los negocios en diferentes áreas relacionadas con su actividad y, por ello, ha diseñado este Grand Master en Alta Dirección de RR.HH, Experto en Relaciones Sindicales con el que los alumnos tendrán la oportunidad de desarrollar las competencias precisas que les permitan mejorar en su práctica laboral, siendo más competitivos y aplicando las herramientas precisas para destacar en este sector.





Adquiere las competencias necesarias para gestionar con seguridad las relaciones sindicales”

01 Tener la capacidad de planificar y organizar el nivel directivo de una organización de acuerdo a su estructura y diseño

02 Comprender las estrategias para planificar y gestionar los proyectos del departamento de Recursos Humanos, tener la capacidad de diseñar puestos de trabajo y entender el proceso y necesidad de las auditorías en este campo

03 Relacionar conocimientos propios de las finanzas, tales como análisis financiero, valoración de inversiones y logística de compras, lo que permitirá una visión integral de la organización para establecer de manera efectiva el diseño y operación del área de recursos humanos

04 Conocer y aplicar conceptos y estrategias propios del *Coaching* a nivel ejecutivo, entender los principios neurobiológicos de este proceso y su posible injerencia en el autocontrol, el crecimiento personal y el incremento en la eficiencia

05 Aplicar las estrategias propias de la gestión del talento, identificando y seleccionando los modelos y la forma de aplicarlos de manera eficiente en una organización en particular

06 Establecer la metodología adecuada para tener una comunicación efectiva dentro de la organización, buscando la prevención de conflictos y solucionando y negociando los existentes para solucionarlos de manera rápida y efectiva

07 Entender la importancia de la dirección en la vigilancia de la responsabilidad social corporativa, teniendo en cuenta el componente ético en aspectos laborales, financieros, ambientales y sociales

08 Aplicar nuevas formas de organización y nuevas metodologías de trabajo adaptadas a los negocios digitales

09 Entender y poder implementar la gestión del talento en las empresas, adecuándose a la diversidad, con apego a la normatividad laboral y al respeto a los derechos humanos

10 Entender la evolución de los recursos humanos desde una visión integrada y estratégica

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

12 Crear un plan de mejora del clima laboral

13 Interpretar diversos programas y políticas gubernamentales

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

15 Entender los aspectos esenciales en materia de empleo y contratación laboral

16 Diferenciar las distintas políticas de empleo

17 Aplicar políticas de empleo

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

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

20 Determinar el funcionamiento de las organizaciones sindicales

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

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

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

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

06

Estructura y contenido

TECH ha puesto a disposición de sus alumnos un programa docente de gran calidad, destinado a los profesionales de los negocios que desean ampliar su conocimiento en la dirección de recursos humanos, específicamente, en el ámbito de las relaciones sindicales. De esta manera, los alumnos encontrarán un programa muy bien estructurado que les ayudará a autogestionar su tiempo de estudio para realizar un aprendizaje completo y adaptado a sus necesidades.





Un completísimo temario que será fundamental para aumentar tu competitividad en la dirección de recursos humanos"

Plan de estudios

El **Grand Master Alta Dirección de RR.HH**, **Experto en Relaciones Sindicales** de **TECH Universidad Tecnológica** es un programa intensivo que prepara a los alumnos para afrontar retos y decisiones empresariales tanto a nivel nacional como internacional. Su contenido está pensado para favorecer el desarrollo de las competencias directivas que permitan la toma de decisiones con un mayor rigor en entornos inciertos.

A lo largo de 3.000 horas de estudio, el alumno analizará multitud de casos prácticos mediante el trabajo individual, logrando un aprendizaje de gran calidad que podrá aplicar, posteriormente, a su práctica diaria. Se trata, por tanto, de una auténtica inmersión en situaciones reales de negocio.

Este programa trata en profundidad las principales áreas de la empresa y está diseñado para que los directivos entiendan la gestión del personal desde una perspectiva estratégica, internacional e innovadora.

Un plan pensado para los alumnos, enfocado en su mejora profesional y que les prepara para alcanzar la excelencia en el ámbito de la dirección de recursos humanos y las relaciones sindicales. Un programa que entiende sus necesidades y las de su empresa mediante un contenido innovador basado en las últimas tendencias, y apoyado por la mejor metodología educativa y un claustro excepcional, que les otorgará competencias para resolver situaciones críticas de forma creativa y eficiente.

Este programa se desarrolla a lo largo de 24 meses y se divide en 19 módulos:

Módulo 1	Dirección estratégica de RR.HH
Módulo 2	Proceso de gestión y administración de RR.HH
Módulo 3	Comportamiento organizacional
Módulo 4	Gestión económica y *Management*
Módulo 5	*Executive Coaching*
Módulo 6	Gestión del talento
Módulo 7	Comunicación estratégica
Módulo 8	Ética y responsabilidad social corporativa
Módulo 9	Transformación de los recursos humanos en la era digital
Módulo 10	Teoría de las relaciones laborales
Módulo 11	Sociología del trabajo
Módulo 12	Estrategias y métodos de investigación social
Módulo 13	Economía laboral y de mercado
Módulo 14	Derecho del trabajo
Módulo 15	Derecho laboral colectivo
Módulo 16	Gestión de políticas en intermediación laboral
Módulo 17	Gestión estratégica de la igualdad y la diversidad en los RR.HH
Módulo 18	Gestión del entorno laboral I
Módulo 19	Gestión del entorno laboral II



¿Dónde, cuándo y cómo se imparte?

TECH ofrece la posibilidad de desarrollar este programa de manera totalmente online. Durante los 24 meses que dura la capacitación, los estudiantes podrán acceder a todos los contenidos de este programa en cualquier momento, lo que les permitirá autogestionar su tiempo de estudio.

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

Módulo 1. Dirección estratégica de RR.HH

1.1. Evolución de los RR.HH. Una visión integrada	1.2. Pensamiento estratégico y sistema	1.3. Planificación y gestión de proyectos del departamento de RR.HH	1.4. Diseño organizativo estratégico
1.5. Diseño de puestos de trabajo, reclutamiento y selección	1.6. Liderazgo estratégico	1.7. Auditoría y control de la función de RR.HH	

Módulo 2. Proceso de gestión y administración de RR.HH

2.1. Contratación laboral	2.2. Intermediación laboral	2.3. Relaciones laborales y tecnologías de la información	2.4. Despidos y reestructuración de plantillas
2.5. Negociación colectiva	2.6. Incapacidad laboral y salud	2.7. Salud y calidad laboral	

Módulo 3. Comportamiento organizacional

3.1. Cultura organizacional	3.2. Estructura de la organización	3.3. Dirección de la organización	3.4. Comportamiento y cambios organizativos
3.5. Poder y política	3.6. Organización del Departamento de RR.HH	3.7. Las personas en las organizaciones	3.8. Gestión del conocimiento

Módulo 4. Gestión económica y *Management*

4.1. Bases financieras y contables para la gestión de RR.HH	4.2. Diagnóstico financiero	4.3. Análisis de la cuenta de pérdidas y ganancias	4.4. Gestión de la política de compensación
4.5. Compensación y beneficios no económicos			

Módulo 5. *Executive Coaching*			
5.1. *Neuromanagement*	5.2. Autocontrol y autoeficacia	5.3. *Coaching*	5.4. Psicología Positiva
5.5. Dirección e inteligencia emocional	5.6. Empatía y colaboración	5.7. Gestión del tiempo	

Módulo 6. Gestión del talento			
6.1. Análisis del puesto de trabajo	6.2. Selección, dinámicas de grupo y reclutamiento de RR.HH	6.3. Gestión de recursos humanos por competencias	6.4. Evaluación del rendimiento y gestión del desempeño
6.5. Gestión de la formación	6.6. Gestión del talento	6.7. Innovación en gestión del talento y las personas	6.8. Motivación
6.9. *Employer Branding*	6.10. Desarrollo de equipos de alto desempeño		

Módulo 7. Comunicación estratégica
7.1.Comunicación interpersonal

Módulo 8. Ética y responsabilidad social corporativa	
8.1. La función directiva y la RSC	8.2. *Corporate Responsibility*

Módulo 9. Transformación de los recursos humanos en la era digital			
9.1. Nuevas formas de organización y nuevas metodologías de trabajo	9.2. Habilidades digitales y *Professional Brand*	9.3. RH y data análisis	9.4. Gestión de personas en la era digital

Módulo 10. Teoría de las relaciones laborales

10.1. Historia de las Relaciones Laborales
10.1.1. Marco conceptual y definición (conceptos básicos de empleo, trabajo)
10.1.2. Evolución histórica de las relaciones laborales
10.1.3. La sociedad del conocimiento en el s.XXI

10.2. Evolución de las formas de trabajo
10.2.1. Las relaciones laborales y los mercados de trabajo
10.2.2. La teoría de la segmentación del mercado de trabajo y sus prácticas

10.3. Socialismo - Comunismo en las relaciones laborales
10.3.1. Marco conceptual del socialismo y del comunismo
10.3.2. Breve descripción histórica
10.3.3. Las relaciones laborales bajo el marco político comunista
10.3.4. Las relaciones laborales bajo el marco político del socialismo

10.4. Liberalismo - Capitalismo en las relaciones laborales
10.4.1. Concepto de liberalismo versus capitalismo
10.4.2. El capitalismo a lo largo de la historia de la economía
10.4.3. Las relaciones laborales bajo el prisma del capitalismo económico

10.5. Derecho sindical
10.5.1. El sindicalismo
10.5.2. Fundamentos del Derecho Sindical
10.5.3. El papel de la negociación colectiva

10.6. Representación de los trabajadores
10.6.1. Concepto
10.6.2. Marco regulador
10.6.3. Negociación

10.7. La intervención estatal en las relaciones laborales
10.7.1. Marco histórico
10.7.2. La intervención pública en la configuración de las relaciones laborales individuales.
10.7.3. Contratos laborales, jornadas laborales, salario y prestaciones

10.8. Institucionalismo y Pluralismo
10.8.1. Conceptualización y encuadre dentro de las teorías del estado
10.8.2. El institucionalismo
10.8.3. El pluralismo

10.9. Corporativismo
10.9.1. Conceptualización
10.9.2. Tipos de corporativismo en el panorama internacional

10.10. Las políticas sociales en el ámbito internacional
10.10.1. Políticas sociales (convergencias y divergencias)
10.10.2. Modelos de intervención
10.10.3. El estado de bienestar

Módulo 11. Sociología del trabajo

11.1. Concepto de Sociología del Trabajo
11.1.1. Introducción, objetivos y concepto de sociología
11.1.2. Concepto del trabajo
11.1.3. Concepto de sociología del trabajo
11.1.4. Campo de acción de la sociología del trabajo

11.2. Estudio de la conducta humana en la sociedad
11.2.1. La acción humana, medios y fines
11.2.2. La producción y los trabajadores
11.2.3. El impacto del crecimiento de la población en el trabajo

11.3. Aspectos económicos. Estudio de la sociología del trabajo
11.3.1. Teoría del valor en los economistas clásicos
11.3.2. Teoría del valor en *Karl Marx*
11.3.3. Críticas a la Teoría del valor trabajo
11.3.4. El Keynesianismo

11.4. Evolución histórica y contexto social del trabajo
11.4.1. El trabajo en la antigüedad
11.4.2. La revolución industrial
11.4.3. El desarrollo de la sociedad industrial y sus efectos laborales
11.4.4. De la sociedad industrial a la sociedad postindustrial
11.4.5. El trabajo en la sociedad de la información.

11.5. Historia de las principales teorías sociológicas del trabajo y de las organizaciones
11.5.1. Teorías sociológicas del trabajo
11.5.2. Teorías sociológicas contemporáneas del trabajo
11.5.3. Taylor y la organización científica del trabajo

11.6. El comportamiento grupal en las organizaciones
11.6.1. Análisis del proceso de trabajo
11.6.2. Los recursos humanos. Trabajo mecánico y creatividad
11.6.3. El orden social en las organizaciones. Cosmos y taxis

11.7. Sociología de las relaciones laborales en la empresa
11.7.1. Teorías de la subjetividad
11.7.2. Teorías del mercado de trabajo
11.7.3. Sociología de las relaciones laborales

11.8. Aspectos centrales en las organizaciones
11.8.1. Los distintos roles dentro de la organización
11.8.2. Estructuras organizativas

11.9. Paradigma tecnológico y mercado de trabajo
11.9.1. El impacto de la innovación
11.9.2. La innovación en la empresa moderna
11.9.3. La automatización en la producción
11.9.4. Gestión de datos e Inteligencia Artificial

11.10. Retos del mercado de trabajo en el S.XXI
11.10.1. Los sindicatos en el s. XXI
11.10.2. Manifestaciones y huelgas de trabajadores
11.10.3. El futuro del trabajo
11.10.4. La inmigración y el mercado de trabajo
11.10.5. Emigración, globalización y trabajo

Módulo 12. Estrategias y métodos de investigación social

12.1. Nociones básicas sobre investigación: la ciencia y el método científico
12.1.1. Definición del método científico
12.1.2. Método analítico
12.1.3. Método sintético
12.1.4. Método inductivo
12.1.5. El pensamiento cartesiano
12.1.6. Las reglas del método cartesiano
12.1.7. La duda metódica
12.1.8. El primer principio cartesiano
12.1.9. Los procedimientos de inducción según *J. Mill Stuart*

12.2. El proceso general de la investigación: enfoque cuantitativo y cualitativo
12.2.1. Presupuestos epistemológicos
12.2.2. Aproximación a la realidad y al objeto de estudio
12.2.3. Relación sujeto-objeto
12.2.4. Objetividad
12.2.5. Procesos metodológicos
12.2.6. La integración de métodos

12.3. Paradigmas de investigación y métodos derivados de ellos
12.3.1. ¿Cómo surgen las ideas de investigación?
12.3.2. ¿Qué investigar en educación?
12.3.3. Planteamiento del problema de investigación
12.3.4. Antecedentes, justificación y objetivos de la investigación
12.3.5. Fundamentación teórica
12.3.6. Hipótesis, variables y definición de conceptos operativos
12.3.7. Selección del diseño de investigación
12.3.8. El muestreo en estudios cuantitativos y cualitativos

12.4. Proceso y etapas de la investigación cuantitativa
12.4.1. Fase 1: Fase conceptual
12.4.2. Fase 2: Fase de planificación y diseño
12.4.3. Fase 3: Fase empírica
12.4.4. Fase 4: Fase analítica
12.4.5. Fase 5: Fase de difusión

12.5. Tipos de investigación cuantitativa
12.5.1. Investigación histórica
12.5.2. Investigación correlacional
12.5.3. Estudio de caso
12.5.4. Investigación "*ex post facto*" sobre hechos cumplidos
12.5.5. Investigación cuasi-experimental
12.5.6. Investigación experimental

12.6. Proceso y etapas de la investigación cualitativa
12.6.1. Fase 1: Fase preparatoria
12.6.2. Fase 2: Fase de campo
12.6.3. Fase 3: Fase analítica
12.6.4. Fase 4: Fase informativa

12.7. Tipos de investigación cualitativa
12.7.1. La etnografía
12.7.2. La teoría fundamentada
12.7.3. La fenomenología
12.7.4. El método biográfico y la historia de vida
12.7.5. El estudio de casos
12.7.6. El análisis de contenido
12.7.7. El examen del discurso
12.7.8. La investigación acción participativa

12.8. Técnicas e instrumentos para la recogida de datos cuantitativos
12.8.1. La entrevista estructurada
12.8.2. El cuestionario estructurado
12.8.3. Observación sistemática
12.8.4. Escalas de actitud
12.8.5. Estadísticas
12.8.6. Fuentes secundarias de información

12.9. Técnicas e instrumentos para la recogida de datos cualitativos
12.9.1. Entrevista no estructurada
12.9.2. Entrevista en profundidad
12.9.3. Grupos focales
12.9.4. Observación simple, no regulada y participativa
12.9.5. Historias de vida
12.9.6. Diarios
12.9.7. Análisis de contenidos
12.9.8. El método etnográfico

12.10. Control de calidad de los datos
12.10.1. Requisitos de un instrumento de medición
12.10.2. Procesamiento y análisis de datos cuantitativos
12.10.2.1. Validación de datos cuantitativos
12.10.2.2. Estadística para el análisis de datos
12.10.2.3. Estadística descriptiva
12.10.2.4. Estadística inferencial
12.10.3. Procesamiento y análisis de datos cualitativos
12.10.3.1. Reducción y categorización
12.10.3.2. Clarificar, sinterizar y comparar
12.10.3.3. Programas para el análisis cualitativo de datos textuales

Módulo 13. Economía laboral y de mercado

13.1. Introducción al mercado de trabajo
13.1.1. Definición del mercado de trabajo
13.1.2. Funcionamiento del mercado de trabajo
13.1.3. Los sistemas económicos y la economía del mercado
13.1.4. Distribución de la población

13.2. La ley de Demanda y Oferta Laboral
13.2.1. Los sistemas económicos y la economía de mercado
13.2.2. El funcionamiento del mercado: la demanda y la oferta
13.2.3. Elasticidad y desplazamiento de las curvas de oferta y demanda
13.2.4. El equilibrio del mercado

13.3. La economía como ciencia
13.3.1. El concepto de escasez y el uso de bienes
13.3.2. La actividad económica
13.3.3. Los factores productivos
13.3.4. La población como condicionante de la actividad económica

13.4. Los mercados de trabajo
13.4.1. Distribución de la población
13.4.2. Situación de colectivos desfavorecidos
13.4.3. Perspectivas del mercado laboral en Latinoamérica

13.5. Los sindicatos
13.5.1. La libertad sindical
13.5.2. Funcionamiento del sindicato
13.5.3. Régimen jurídico sindical

13.6. La representación sindical en la empresa
13.6.1. La representación sindical en la empresa
13.6.2. Las asociaciones de sindicatos
13.6.3. La huelga

13.7. Negociación colectiva
13.7.1. El papel de la negociación colectiva
13.7.2. Los convenios colectivos
13.7.3. Los convenios sectoriales
13.7.4. Comisiones encargadas de la negociación en la organización

13.8. Políticas gubernamentales
13.8.1. Políticas para la creación de empleos
13.8.2. Políticas sociales de apoyo al desempleado
13.8.3. Ejemplos internacionales

13.9. Orientación vocacional
13.9.1. Introducción a la orientación vocacional
13.9.2. La orientación vocacional como un detonador de empleo
13.9.3. Tendencia regional en la demanda de puestos de trabajo

13.10. La responsabilidad social en el otorgamiento de puestos laborales
13.10.1. Responsabilidad social
13.10.2. Grupos sociales expuestos a discriminación
13.10.3. Políticas y programas incluyentes en la organización

Módulo 14. Derecho del trabajo

14.1. Las fuentes del Derecho del Trabajo
14.1.1. Las fuentes normativas del ordenamiento laboral. Introducción
14.1.2. Las fuentes internacionales
14.1.3. Las fuentes internas

14.2. El trabajador
14.2.1. Introducción
14.2.2. Las relaciones laborales de naturaleza especial
14.2.3. Los trabajos excluidos
14.2.3.1. Los funcionarios públicos y el personal estatutario al servicio de la administración

14.3. El empleador y la empresa
14.3.1. El empresario. Concepto y naturaleza jurídica
14.3.2. La subrogación empresarial
14.3.3. Los grupos de empresas
14.3.4. La descentralización productiva. Contratas y subcontratas de obras y servicios
14.3.5. La cesión ilegal de trabajadores
14.3.6. Las empresas de trabajo temporal

14.4. El contrato de trabajo
14.4.1. El contrato de trabajo. Concepto y características básicas
14.4.2. Formalidades del contrato de trabajo
14.4.3. El período de prueba
14.4.4. Principales modalidades contractuales

14.5. Derechos y deberes laborales básicos
14.5.1. Derechos y deberes básicos del trabajador
14.5.2. Derechos y deberes básicos del empresario

14.6. La prevención de riesgos laborales
14.6.1. Introducción
14.6.2. La garantía a la tutela frente a los riesgos profesionales. Los principios de la acción preventiva
14.6.3. El plan de prevención. La evaluación de los riesgos y la planificación de la actividad tuteladora
14.6.4. Los equipos de trabajo y los medios de protección
14.6.5. La información, consulta y participación de los trabajadores
14.6.6. La formación de los trabajadores
14.6.7. Las medidas de emergencia
14.6.8. El riesgo grave e inminente
14.6.9. El deber de vigilancia de la salud
14.6.10. Las responsabilidades de naturaleza documental
14.6.11. La coordinación de las actividades empresariales
14.6.12. La singular atención dispensada a ciertos colectivos
14.6.13. Las responsabilidades de la mano de obra en relación con la prevención de los riesgos profesionales

14.7. El salario
14.7.1. El salario
14.7.2. Las percepciones extrasalariales
14.7.3. El principio de igualdad y no discriminación por razón de sexo en el devengo y abono de la retribución
14.7.4. El derecho a la promoción económica

14.8. El tiempo de trabajo
14.8.1. La jornada de trabajo
14.8.2. El trabajo nocturno y a turnos
14.8.3. Las fiestas laborales, los permisos y las vacaciones anuales
14.8.4. El calendario laboral

14.9. Novación del contrato de trabajo
14.9.1. La movilidad funcional
14.9.2. La movilidad geográfica
14.9.3. La modificación sustancial de las condiciones de trabajo
14.9.4. La modificación de las condiciones establecidas en un convenio colectivo estatutario

14.10. La suspensión y la extinción del contrato de trabajo
14.10.1. La suspensión del contrato de trabajo mayor
14.10.2. La extinción del contrato de trabajo

Módulo 15. Derecho laboral colectivo

15.1. Autonomía colectiva y sistema de Políticas de Empleo y Acción Sindical
15.1.1. Autonomía colectiva: concepto y elementos estructurales
15.1.2. La estructura tridimensional de la autonomía colectiva y su reflejo: libertad sindical y derecho a huelga
15.1.3. El derecho a la negociación colectiva

15.2. La libertad sindical
15.2.1. La configuración constitucional de la libertad sindical
15.2.2. Titularidad del derecho de libertad sindical
15.2.3. Contenido del derecho de libertad sindical

15.3. Régimen jurídico del sindicato
15.3.1. Constitución y adquisición de la personalidad jurídica
15.3.2. Funcionamiento interno del sindicato y régimen económico
15.3.3. La responsabilidad del sindicato

15.4. Asociacionismo empresarial
15.4.1. La estructura patronal y sindical
15.4.2. Representación sindical: sindicatos más representativos
15.4.3. Estructura de representación patronal, criterios y determinación atribuciones

15.5. La representación y acción colectiva de los trabajadores en la empresa
15.5.1. El doble canal de representación en la empresa
15.5.2. La representación unitaria: delgados de personal y comités de empresa
15.5.3. Las elecciones sindicales
15.5.4. El derecho de reunión en las empresas: asambleas de trabajadores

15.6. La negociación colectiva
15.6.1. El reconocimiento constitucional y legal del derecho a la negociación colectiva
15.6.2. Convenios y acuerdos colectivos el trabajo: clasificación y tipología
15.6.3. Estructura de la negociación colectiva y concurrencia de convenios

15.7. La dinámica de la negociación colectiva de eficacia general: elaboración, vigencia y aplicación del convenio
15.7.1. Sujetos negociadores: capacidad y legitimación
15.7.2. Proceso de negociación: el deber de negociar
15.7.3. Requisitos formales y control de legalidad: la impugnación del convenio
15.7.4. Aplicación e interpretación del convenio: cuestiones básicas
15.7.5. La vigencia del convenio
15.7.6. La adhesión y extensión del convenio

15.8. El conflicto colectivo
15.8.1. Concepto y clases de conflicto colectivo
15.8.2. La regulación constitucional el conflicto colectivo
15.8.3. Las medidas de conflicto colectivo por parte de los trabajadores y empresarios

15.9. La huelga
15.9.1. El reconocimiento constitucional de derecho de huelga: titularidad y contenido
15.9.2. El ejercicio del derecho de huelga: cuestiones formales. El comité de huelga
15.9.3. Tipos de huelga: huelgas ilegales y huelgas abusivas
15.9.4. Los efectos de la huelga

15.10. Las medidas de solución de los conflictos colectivos
15.10.1. Heterocomposición y autocomposición de los conflictos colectivos en el ordenamiento español: tipología, tramitación y efectos
15.10.2. Los medios extrajudiciales de solución de conflictos
15.10.3. Acuerdo estatal de solución extrajudicial de conflictos (ASACV)

Módulo 16. Gestión de políticas en intermediación laboral

16.1. La intermediación laboral en la cartera común de los Servicios del Sistema nacional de empleo
16.1.1. La intermediación laboral
16.1.2. El nuevo papel de los servicios público de empleo
16.1.3. Discriminación en el acceso al empleo

16.2. La intermediación laboral
16.2.1. Conceptualización de la intermediación: principios básicos
16.2.2. Intermediación laboral y orientación profesional
16.2.3. La intermediación laboral dentro de las políticas activas de empleo en los Servicios Públicos
16.2.4. Agentes colaboradores en la Externalización de la intermediación: agencias de colocación y empresas de trabajo temporal

16.3. Prospección laboral (I)
16.3.1. Datos estadísticos sobre el tejido empresarial
16.3.2. Fuentes de información sobre el mercado laboral
16.3.3. Indicadores del mercado de trabajo actual
16.3.4. Yacimientos de empleo

16.4. Prospección laboral (II)
16.4.1. Diagnóstico y análisis del mercado laboral
16.4.2. La prospección y sus fases: acercamiento a la empresa y plan de captación
16.4.3. Fidelizar y evaluar la relación con las empresas
16.4.4. Gestión de la demanda de empleo y acompañamiento a la empresa

16.5. Las actividades de reclutamiento
16.5.1. Conceptualización del reclutamiento: tipologías
16.5.2. Procedimientos de reclutamiento en la era digital: *E-Recruitment*
16.5.3. El reclutamiento en las entidades colaboradoras de colocación

16.6. Itinerarios personalizados de orientación e inserción laboral
16.6.1. Aspectos básicos y elementos que lo incluyen
16.6.2. Elaboración de los itinerarios personalizados de orientación e inserción laboral
16.6.3. Consideraciones especiales en colectivos con dificultades de inserción laboral

16.7. El régimen sancionador en materia de intermediación
16.7.1. Las carencias sancionadoras del reclutamiento de mano de obra irregular. La orientación y la colocación
16.7.2. El régimen sancionador en materia de formación

16.8. Cesión ilegal de trabajadores: marco normativo
16.8.1. Las sucesivas reformas del concepto y la actual identificación de la cesión ilegal
16.8.2. Cesiones ilegales interempresariales
16.8.3. Consecuencias de la cesión ilícita

16.9. La colaboración público-privada en la intermediación laboral.
16.9.1. Modelos europeos de colaboración público-privada
16.9.2. El Acuerdo marco de colaboración público-privada tras la reforma laboral
16.9.3. La convergencia de obligaciones formativas con los servicios públicos de empleo

16.10. Retos de las políticas de intermediación laboral en la era digital
16.10.1. La intermediación laboral en agencias de colocación telemáticas
16.10.2. La movilidad laboral y la globalización en las políticas de empleo
16.10.3. La prospección laboral en la era digital

Módulo 17. Gestión estratégica de la igualdad y la diversidad en los RR.HH

17.1. Programas y políticas de empleo gubernamentales
17.1.1. Conocimiento de las políticas de empleo gubernamentales vigentes
17.1.2. Programas de subsidio al empleo
17.1.3. El gobierno como otorgante de empleo

17.2. Políticas de pobreza y exclusión social
17.2.1. Conceptualización de la pobreza en términos socioeconómicos
17.2.2. Contextualización jurídica y social
17.2.3. La pobreza y la inclusión social en las políticas de empleo

17.3. Grupos sociales y las dificultades en el empleo
17.3.1. Identificación de los grupos sociales
17.3.2. Prácticas laborales excluyentes
17.3.3. Programas y leyes protectoras de los grupos sociales

17.4. Discapacidad en el entorno laboral
17.4.1. Conceptualización de la discapacidad
17.4.2. Programas de inclusión laboral en la empresa
17.4.3. Incentivos gubernamentales

17.5. Programas de jóvenes y primer empleo
17.5.1. Políticas de becarios y practicantes en la empresa
17.5.2. Programas gubernamentales
17.5.3. Retos del empleo juvenil en el contexto de transformación digital.

17.6. Pensiones y jubilación
17.6.1. Leyes correspondientes
17.6.2. Sujetos de derecho a pensión o jubilación

17.7. Mujer y Trabajo (I): violencia de género
17.7.1. Contextualización de la violencia de género.
17.7.2. Programas empresariales contra la violencia de género
17.7.3. La promoción del empleo en las mujeres víctimas de violencia de género

17.8. Mujer y Trabajo (II): discriminación y marginación en el empleo
17.8.1. La mujer en el contexto laboral a lo largo de la historia
17.8.2. Discriminación en el empleo
17.8.3. Sectores productivos de mayor empleabilidad para las mujeres

17.9. Inmigración y trabajo
17.9.1. Tipos de inmigrantes
17.9.2. Permisos de trabajo
17.9.3. La participación del gobierno en la promoción de la migración legal

17.10. Administración de personal internacional
17.10.1. Empresas globales
17.10.2. Inmigrantes y expatriados
17.10.3. Fomentar una cultura empresarial global

Módulo 18. Gestión del entorno laboral I

18.1. Introducción en la gestión del entorno laboral
18.1.1. La cultura organizacional, el liderazgo y el conflicto
18.1.2. Elementos básicos de la cultura organizacional
18.1.3. Conflictos: conceptos y tipos
18.1.4. La relación entre cultura y liderazgo: su relación con el conflicto

18.2. Introducción a la prevención de riesgos laborales
18.2.1. Introducción a la seguridad y salud laboral
18.2.2. Introducción a la ergonomía laboral
18.2.3. Introducción a la prevención de riesgos psicosociales

18.3. Condiciones del entorno para personas con discapacidad
18.3.1. NOM-030- SSA3-2013
18.3.2. Tipos de discapacidad
18.3.3. Adecuación correcta del lugar de trabajo

18.4. Igualdad de género en la organización
18.4.1. Artículo 86 de LFT
18.4.2. Reglamento y sanciones en la organización
18.4.3. Acciones para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres en materia de empleo

18.5. Gestión de la inserción laboral
18.5.1. La selección de personal
18.5.2. Procesos de selección interna
18.5.3. Procesos de selección externa

18.6. Ética y conducta empresarial
18.6.1. El concepto de responsabilidad social
18.6.2. Principios éticos que deben informar en la gestión de las empresas
18.6.3. Responsabilidad social empresarial
18.6.4. Responsabilidad social empresarial y mercadotecnia responsable

18.7. Clima laboral
18.7.1. El clima en las organizaciones: concepto de clima laboral
18.7.2. Dimensiones del clima laboral
18.7.3. Medida del clima laboral
18.7.4. Herramientas de medición cualitativa del clima laboral: análisis DAFO Y PESTEL

18.8. Deterioro clima laboral
18.8.1. Riesgos psicosociales: *Murnout y Mobbing*
18.8.2. Absentismo laboral

18.9. Marco normativo de protección de datos
18.9.1. Introducción a la protección datos
18.9.2. Ley federal de protección de datos en posesión de los particulares
18.9.3. Multas y sanciones

18.10. Plan de mejora del clima laboral
18.10.1. Prevención primaria, secundaria y terciaria
18.10.2. Intervención en crisis
18.10.3. Criterios esenciales de un plan de acción

Módulo 19. Gestión del entorno laboral II

19.1. Cambios en el diseño organizacional y cultural
19.1.1. Evolución histórica de las configuraciones organizacionales: modelos actuales y tendencias en diseño organizacional
19.1.2. El rol del gestor de entornos en el diseño en las organizaciones

19.2. Gestión del cambio en la cultura organizativa
19.2.1. Las etapas del proceso de gestión del cambio
19.2.2. Cambios en el entorno (socioeconómicos, demográficos, geopolíticos)
19.2.3. Cambios en el modelo de negocio: rol actual y futuro del gestor del cambio como dinamizador del cambio en el modelo de negocio
19.2.4. Transformación de los procesos

19.3. La transformación digital en las empresas
19.3.1. El entorno laboral en la Cuarta Revolución Industrial
19.3.2. Elementos de la organización digital: alfabetismo digital e integración tecnológica
19.3.3. Innovación en la era digital empresarial
19.3.4. Planeación estratégica hacia la transformación digital

19.4. Relaciones interpersonales y liderazgo transformador
19.4.1. Tendencias en la gestión de personas y equipos
19.4.2. Transformación personal: herramientas y técnicas

19.5. Responsabilidad Social Corporativa
19.5.1. La sostenibilidad empresarial y los principios morales de la RSC
19.5.2. Gestión y administración de empresas socialmente responsables
19.5.3. Planificación de objetivos de responsabilidad social
19.5.4. Los *Stakeholders*
19.5.5. ISO 26000 de Responsabilidad Social Corporativa
19.5.6. Gestión de la responsabilidad social. Modelo RS10

19.6. Mercadotecnia social en el contexto de la Responsabilidad Social Corporativa (RSC)
19.6.1. Aspectos claves de la mercadotecnia social
19.6.2. La perspectiva ética de la mercadotecnia social
19.6.3. Plan de mercadotecnia social

19.7. Programa de asistencia al empleado
19.7.1. Introducción e historia de los programas de asistencia al empleado (PAE)
19.7.2. Beneficios de los programas de asistencia al empleado (PAE)

19.8. Programa de bienestar de empleado
19.8.1. Concepto de bienestar laboral
19.8.2. Elaboración de programas de bienestar laboral

19.9. Plan de igualdad de oportunidades en la empresa
19.9.1. La igualdad en el entorno laboral: marco normativo
19.9.2. La figura del agente de igualdad en la empresa
19.9.3. Elaboración de diagnóstico de necesidades en materia de igualdad empresarial
19.9.4. Elaboración del plan de igualdad empresarial.

19.10. Plan de comunicación integral en la empresa
19.10.1. La comunicación interna en la empresa
19.10.2. Procesos de comunicación externa empresarial: posicionamiento, Briefing y estrategias de comunicación publicitaria
19.10.3. Elaboración de un plan de comunicación empresarial

08

Perfil de nuestros alumnos

El perfil de los alumnos de TECH Universidad Tecnológica es el de profesionales con amplia experiencia, que entienden la importancia de continuar con su estudio durante su faceta laboral. En este caso concreto, se trata de profesionales con conocimientos previos en el ámbito de los negocios, que quieren ampliar su ámbito de actuación hacia la dirección de los recursos humanos, y lo conseguirán a través de un plan de estudios de gran calidad.



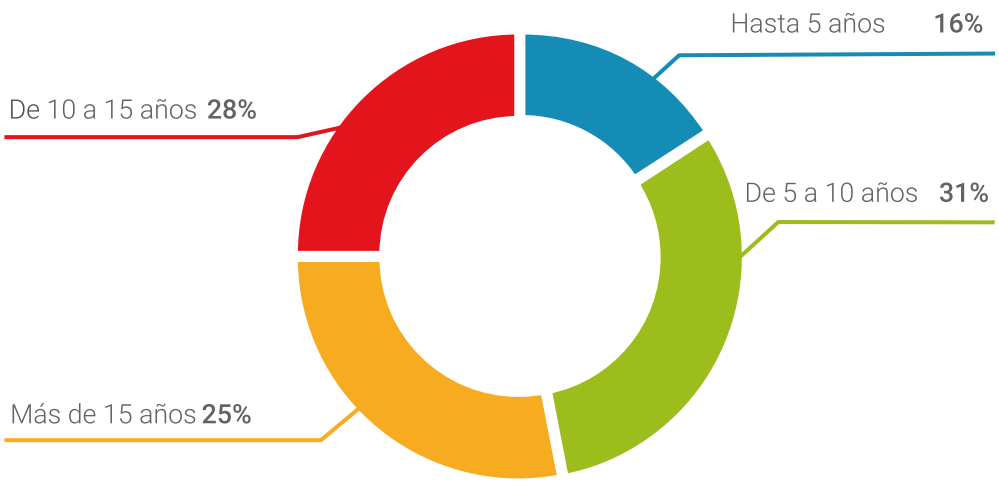


Este programa está dirigido a personas interesadas en mejorar su empleabilidad gracias a planes de estudios de primer nivel”

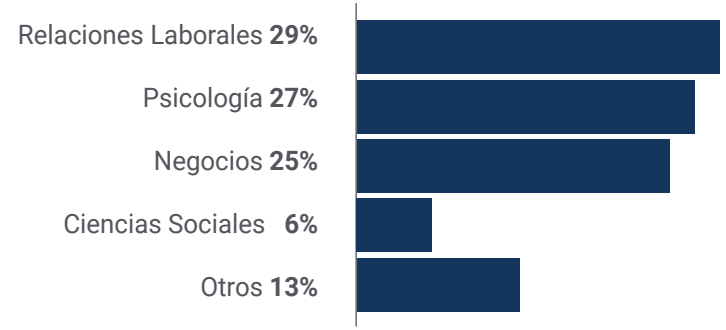
Edad media

Entre **35** y **45** años

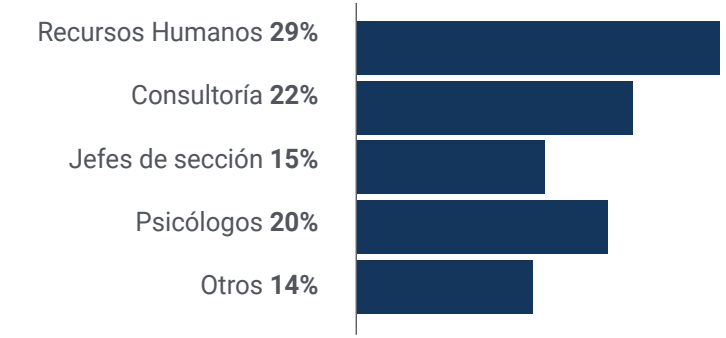
Años de experiencia



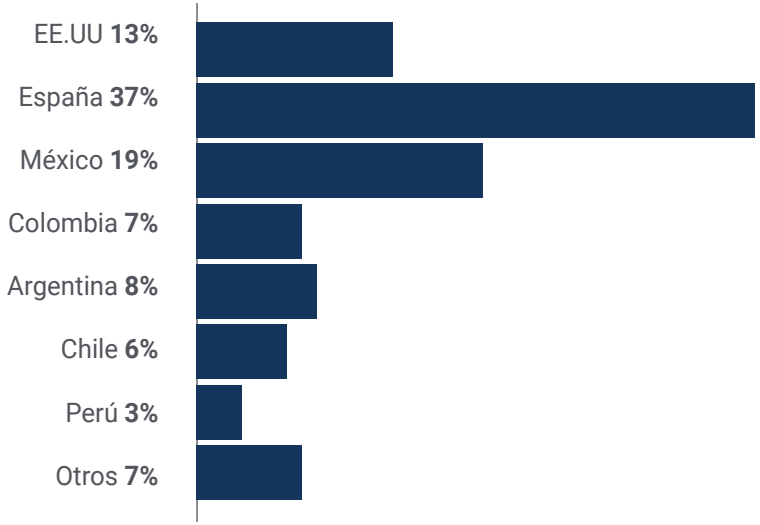
Formación



Perfil Académico



Distribución Geográfica





Julia Díaz

Directora de RR.HH

"Este programa me ha dado la oportunidad de especializarme en la dirección de los RR.HH y las relaciones sindicales. Sin duda, un programa de gran nivel e indispensable para mi desarrollo profesional, ya que, aunque llevo varios años trabajando en este campo, notaba que necesitaba especializarme en algunos aspectos fundamentales para mi práctica diaria. Definitivamente, recomendaría este Grand Master a todos los que quieran mejorar en el ámbito de la gestión de personal"

09

Impacto para tu carrera

Este programa de TECH es totalmente indispensable para todos aquellos profesionales de los recursos humanos que deseen dar un giro a su carrera, especializándose en un área compleja y de gran intensidad como son las relaciones sindicales. Un Grand Master que incluye los aspectos más relevantes en esta área, y que marcará un plus de calidad en el CV de los alumnos. Sin duda, la oportunidad que esperaban para mejorar en su carrera.





Un programa único que marcará un antes y un después en la capacitación de los profesionales"

Consigue la mejora laboral que deseas gracias a la especialización que te propone TECH con este Grand Master.

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

El Grand Master Alta Dirección de RR.HH, Experto en Relaciones Sindicales de TECH Universidad Tecnológica es un programa intensivo que prepara a los alumnos para afrontar retos y decisiones empresariales, tanto a nivel nacional como internacional. Su objetivo principal es favorecer el crecimiento personal y profesional. Ayudarles a conseguir el éxito.

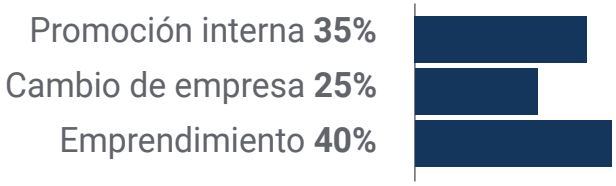
Por ello, quienes deseen superarse a sí mismos, conseguir un cambio positivo a nivel profesional y relacionarse con los mejores, encontrarán su sitio en TECH.

Especialízate en RR.HH y aporta toda tu valía a la empresa en la que trabajes.

Momento del cambio



Tipo de cambio



Mejora salarial

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

Salario previo	Incremento salarial del	Salario posterior
57.900 €	**25,22%**	**72.500 €**

10

Beneficios para tu empresa

Este programa de TECH no solo supondrá una mejora en la capacitación de los alumnos, sino que también aportará múltiples ventajas a las empresas en las que trabajen, ya que podrán trasladar todos los conocimientos aprendidos a su trabajo diario. Sin duda, este Grand Master en Alta Dirección de RR.HH, Experto en Relaciones Sindicales es la oportunidad perfecta para que los alumnos adquieran la especialización necesaria para destacar
en el sector.





Gestiona las relaciones sindicales de manera adecuada y aporta tu capacitación para crear un buen clima laboral”

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

01

Crecimiento del talento y del capital intelectual

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

03

Construcción de agentes de cambio

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

06

Aumento de la competitividad

Este Grand Master dotará a los alumnos de las competencias necesarias para asumir los nuevos desafíos e impulsar así la organización.

11

Titulación

El Grand Master en Alta Dirección de RR.HH, Experto en Relaciones Sindicales garantiza, además de la capacitación más rigurosa y actualizada, el acceso a un título de Grand Máster expedido por TECH Universidad Tecnológica.





Supera con éxito este programa y recibe tu titulación universitaria sin desplazamientos ni farragosos trámites”

Este **Grand Master en Alta Dirección de RR.HH, Experto en Relaciones Sindicales** contiene el programa más completo y actualizado del mercado.

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

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

Título: **Grand Master en Alta Dirección de RR.HH, Experto en Relaciones Sindicales**

N.º Horas Oficiales: **3.000 h.**


tech universidad tecnológica

Otorga la presente

CONSTANCIA

a

C. _____, con documento de identificación nº_____

Por haber superado con éxito y acreditado el programa de

GRAND MASTER

en

Alta Dirección de RR.HH, Experto en Relaciones Sindicales

Se trata de un título propio de esta Universidad con una duración de 3.000 horas, con fecha de inicio dd/mm/aaaa y fecha de finalización dd/mm/aaaa.

TECH es una Institución Particular de Educación Superior reconocida por la Secretaría de Educación Pública a partir del 28 de junio de 2018.

A 17 de junio de 2020

Mtra.Tere Guevara Navarro
Rectora

Este título propio se deberá acompañar siempre del título universitario habilitante expedido por la autoridad competente para ejercer profesionalmente en cada país. código único TECH: AFWOR23S techtitute.com/titulos


Grand Master en Alta Dirección de RR.HH, Experto en Relaciones Sindicales

Distribución General del Plan de Estudios

Curso	Materia	Horas	Carácter
1º	Dirección estratégica de RR.HH	175	OB
1º	Proceso de gestión y administración de RR.HH	175	OB
1º	Comportamiento organizacional	175	OB
1º	Gestión económica y *Management*	175	OB
1º	*Executive Coaching*	175	OB
1º	Gestión del talento	175	OB
1º	Comunicación estratégica	150	OB
1º	Ética y responsabilidad social corporativa	150	OB
1º	Transformación de los recursos humanos en la era digital	150	OB
1º	Teoría de las relaciones laborales	150	OB
2º	Sociología del trabajo	150	OB
2º	Estrategias y métodos de investigación social	150	OB
2º	Economía laboral y de mercado	150	OB
2º	Derecho del trabajo	150	OB
2º	Derecho laboral colectivo	150	OB
2º	Gestión de políticas en intermediación laboral	150	OB
2º	Gestión estratégica de la igualdad y la diversidad en los RR.HH	150	OB
2º	Gestión del entorno laboral I	150	OB
2º	Gestión del entorno laboral II	150	OB

Mtra.Tere Guevara Navarro
Rectora

tech universidad tecnológica

*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.

tech universidad tecnológica

Grand Master
Alta Dirección de RR.HH, Experto en Relaciones Sindicales

Idioma: **Español**
Modalidad: **Online**
Duración: **24 meses**
Acreditación: **TECH Universidad Tecnológica**
Horas lectivas: **3.000 h.**

Grand Master

Alta Dirección de RR.HH, Experto en Relaciones Sindicales



tech universidad tecnológica