# aulaformacion

Parque Industrial. P-113. 34200 Venta de Baños - Palencia - Tel. 902 300 247 - www.aulaformacion.es - gestion@aulaformacion.es

# Master en Dirección de Recursos Humanos 4.0 y nuevas tendencias en la Gestión del talento

MASTER TÍTULO PROPIO
DE POSTGRADO UNIVERSITARIO



Universidad Europea Miguel de Cervantes

### Online 100%

Programa Certificado por Universidad Europea Miguel de Cervantes (UEMC)

www.calidadyformacionempresarial.es









# Master | Dirección RRHH 4.0 y gestión talento

# Master

Titulo Propio de Postgrado UEMC Online

en Dirección de Recursos humanos 4.0 y nuevas tendencias en la gestión del talento

#### contenido

- 1. presentación
- 2. objetivos
- 4. destinatarios
- 3. plan de estudios
- 4. metodología
  - 4.1. carga lectiva y tiempo disponible
  - 4.2. modelo de aprendizaje
  - 4.3. campus virtual y medios didácticos
  - 4.4. evaluación
  - 4.5. prácticas en empresa
  - 4.6. profesorado y dirección académica
- 5. admisión y titulación universitaria
- 6. inscripción y matrícula
- 7. aulaformacion Business School

# Master

Titulo Propio de Postgrado UEMC Online

en Dirección de Recursos humanos 4.0 y nuevas tendencias en la gestión del talento

#### 1. presentación

En esta oferta formativa de postgrado universitario, a la ya tradicional propuesta de un clásico Master en Dirección de Recursos Humanos, se le une un enfoque estratégico e integrador que aúna todas las competencias deseables que cualquier Director, mando y/o Gestor de personas debe reunir para enfrentarse a los nuevos retos empresariales en un entorno competitivo global, comparativo, digital, cambiante y disruptivo.

En este Master el alumno encontrará grandes **diferencias** con respecto a cualquier otro master clásico del área de Recursos humanos. El "Master en Dirección de RRHH 4.0 y Nuevas tendencias en la Gestión del Talento" presenta las siguientes **características y temáticas** en un programa formativo adaptado al **Nuevo Management** y a los **nuevos retos** del Desarrollo Organizacional:

- Liderazgo con visión estratégica en un entorno global y multicultural.
- Liderazgo y **habilidades directivas y proactivas** para la gestión del talento, necesarias para cualquier mando de línea.
- Gestión estratégica de los recursos humanos
- Enfoque hacia la puesta en marcha, desarrollo, gestión y liderazgo de **experiencias de gestión de personas** en las organizaciones.
- **Gestión del talento y de las personas** más allá de ser un experto funcional en la administración gestión integral de los recursos humanos.
- Enfoque hacia el cambio: análisis e identificación de variables del **comportamiento individual y organizacional** y su tratamiento para la **transformación y el cambio** de las Organizaciones.
- **Desarrollo Organizacional adaptativo** para ambientes disruptivos.
- Desarrollo de **Organizaciones ágiles** ante el reto del incremento de la velocidad del cambio rápido en los ciclos de vida de los productos y proyectos, y de las estructuras organizativas derivado de los cambios ambientales.
- Desarrollo de **Organizaciones inteligentes**, abiertas e innovadoras.
- Gestión del talento en Organizaciones digitales.
- Entendimiento de como la tecnología, la conectividad y la comunicación modifica los procesos de **desarrollo organizacional**.

**Formamos directivos** en los fundamentos tradicionales, y en las nuevas tendencias de la Dirección y gestión de Empresas en el ámbito de las relaciones y gestión de las personas y su interrelación con los procesos de negocio. **Preparamos a líderes** que sean capaces de entender los **procesos de cambio** que vive nuestra sociedad del SXXI y liderar la transformación en las Organizaciones.

Este es un master de hoy preparado para resolver los problemas empresariales del futuro.

#### 2. objetivos

La finalidad del Master es contribuir a la formación de un directivo integrado en la Organización como **gestor de personas y socio estratégico de la empresa**, aportando conocimiento y una visión estratégica y global en el Nuevo Management.

Con la realización del "Master en Dirección de RRHH 4.0 y Nuevas tendencias en la Gestión del Talento" el alumno estará preparado para liderar el cambio, la gestión de personas, y el desarrollo organizacional y le capacitará para enfrentarse a cualquier reto o proyecto profesional en el ámbito de los recursos humanos.

#### Objetivos generales son:

- Mejorar la empleabilidad de recién licenciados y de profesionales quieran conocer las nuevas formas de gestión competitiva del talento y de diferenciarse en la gestión de los recursos humanos.
- Proporcionar los conocimientos, habilidades y competencias estratégicas, organizativas, técnicas e instrumentales necesarias para la aplicación de prácticas, técnicas y herramientas a la gestión de las personas en las organizaciones.
- Obtener una visión global y competitiva de los paradigmas del nuevo management y de su aplicación e incidencia en las competencias para la gestión de personas, el desarrollo de las Organizaciones y de la gestión del área de recursos humanos.
- Obtener un referente en las nuevas tendencias y nuevos enfoques en la gestión del talento y en el desarrollo organizacional
- La atribución de competencias personales para la proyección de marca personal propia como experto profesional en la gestión de personas.

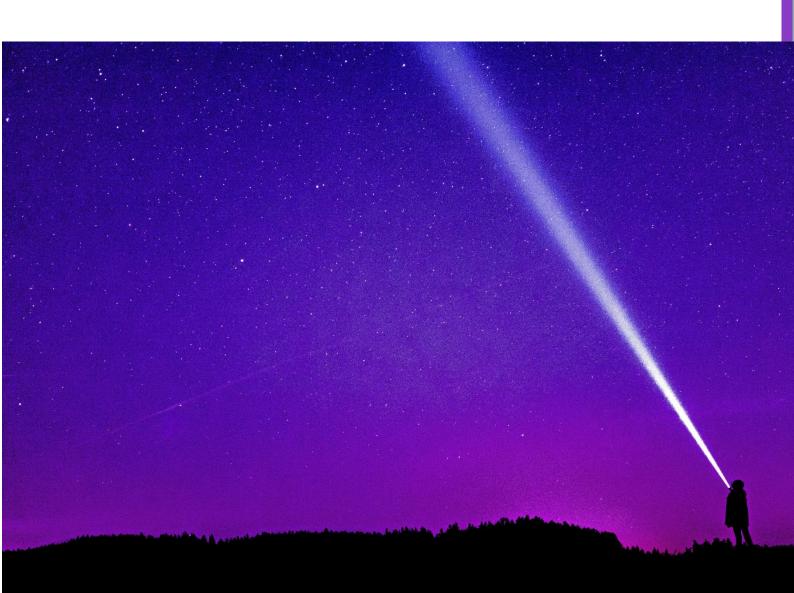


#### 3. destinatarios

Dirigido a personas en posesión de titulación académica universitaria, que quieran adquirir o mejorar competencias para desempeñar roles y responsabilidades en el ámbito de la gestión de personas y del desarrollo organizacional como:

- Director de RRHH
- Gestor de personas
- Team Leader
- Directivo
- Mando intermedio
- Responsable de proyectos
- Agente del cambio
- Entrepreneur
- Emprendedor/ Promotor de nuevas actividades empresariales.
- Consultor de gestión de personas y desarrollo organizacional

Dirigido tanto a profesionales en activo, como a jóvenes graduados.



#### 4. plan de estudios

Este Postgrado Título propio "Master en Dirección de RRHH 4.0 y Nuevas tendencias en la Gestión del Talento", está estructurado en ocho bloques (Dirección estratégica y Liderazgo; Función y Dirección de los RRHH; El nuevo Rol de La Función de RRHH y dominios de Competencia; Gestión del Talento Digital; Gestión de la Innovación; Desarrollo Organizacional; Nuevas Tendencias en la Gestión del Talento; y Competencias y herramientas digitales para el desarrollo personal y profesional), donde el alumno deberá cursar 1.500 horas (60 ECTS) distribuidos en 31 módulos (1.350 horas) y un Trabajo Fin de Master (150 horas)

## PRIMERA ÁREA. FUNCIÓN DIRECTIVA: DIRECCIÓN, LIDERAZGO Y ESTRATEGIA

Nos centramos en la **Función Directiva y la Gestión Empresarial** en un triple aspecto, tratados en bloques para una triple competencia:

- **Función Directiva**: competencias directivas y los fundamentos de la organización de empresas y del pensamiento empresarial.
- **Dirección Estratégica de las empresas**: proceso de diseño, formulación e implementación de estrategias, y soporte organizativo a la estrategia.
- Dirección y Liderazgo de personas y de equipos de trabajo: capacidades y habilidades directivas para la gestión y desarrollo de personas; y el comportamiento organizacional para la solución de problemas y la toma de decisiones.

Consta de 20 unidades didácticas-temas para un total de **300 horas (12 ECTS)**, en los que se tratarán los siguientes temas, entre otros:

- La Dirección de empresas
- Organización empresarial
- Pensamiento empresarial y evolución
- El nuevo Management
- La Dirección Estratégica
- La ventaja competitiva
- La teoría de los recursos y capacidades
- El proceso y metodología de planificación estratégica
- El análisis del entorno externo
- El Análisis interno
- Análisis de las fuerzas competitivas
- La cadena de valor
- Factores críticos de éxito
- El ciclo de vida
- Diagnóstico de la situación: análisis DAFO
- Formulación de estrategias competitivas y objetivos
- Las estrategias empresariales
- Ajuste interno y externo de estrategias
- Las opciones estratégicas en las diferentes funciones
- Evolución del pensamiento estratégico
- La Cultura organizacional
- El diseño de la Estructura organizativa

- La Función de RRHH y los mandos
- Análisis del comportamiento de las personas
- Liderazgo y Dirección
- Liderazgo emocional
- Estilos de liderazgo
- Optimización de rendimiento humano
- Mejora de incompetencias
- Desarrollo de capacidades directivas
- Control de las emociones
- Habilidades emocionales
- Liderazgo e influencia
- Motivación. Reconocimiento del esfuerzo
- Comunicación interna
- Equipos de trabajo. Transformar grupos en equipos
- Resolución de conflictos
- Delegación y potenciación de colaboradores
- Creatividad. Liberar y gestionar energía creativa
- Gestión del estrés
- Gestión del tiempo
- Gestión de proyecto, valores y de la cultura empresarial
- Técnicas de negociación

#### SEGUNDA ÁREA. FUNCIÓN Y DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Las personas son el motor de empresa, por ello se deberá captar a los mejores para cada puesto, conseguir que se encuentren satisfechos en su tarea y con sus condiciones laborales, desarrollar sus capacidades y habilidades al máximo, conseguir integrales en los objetivos de la empresa. La empresa necesita planificar las actuaciones a desarrollar, captar los empleados necesarios, mantenerles en la empresa, desarrollarlos e integrarlos Todo ello supone ejercer una serie de actuaciones en materia se Dirección y Gestión de los recursos humanos. Así el departamento de Recursos Humanos tiene como principales funciones la selección de personal, las contrataciones de empleados, y la formación, además del control y las relaciones con los trabajadores de la empresa.

Hoy en día los recursos humanos es un área estratégica dentro de las corporaciones, cuya orientación permite obtener los objetivos definidos por la estrategia general o política de la empresa.

El alumno adquirirá la competencia general de dirección y gestión de los recursos humanos, del proceso de toma de decisiones en cada una de las diferentes opciones estratégicas de las diferentes áreas y políticas de gestión de los recursos humanos, convirtiéndose en un **Experto funcional del área de Recursos humanos**. Además se aporta un **enfoque de Competencias** a la gestión de los recursos humanos, por la que se aplica una **Gestión integral del talento** en las organizaciones con carácter general y la evaluación del desempeño por competencias de forma más específica.

Consta de 3 módulos, para un total de **200 horas (8 ECTS)**, en los que se tratarán los siguientes temas, entre otros:

- Función de los Recursos humanos
- Dirección Estratégica de RRHH
- Cultura Organizacional
- Análisis y diagnóstico estratégico
- Prácticas de gestión de RRHH
- Selección
- Formación
- Retribución
- Motivación
- Comunicación y relaciones.
- Estructura organizativa
- ■-Gestión del capital humano.
- Desarrollo y estímulo de capital humano

- Las Competencias
- Sistema de Gestión por Competencias
- Diccionario de Competencias
- Formación y Acreditación de competencias
- La Formación en competencias
- Diseño e implementación de un Sistema por Competencias
- Diseño de procesos de RRHH por competencias
- Evaluación del desempeño



# TERCERA ÁREA. EL NUEVO ROL DE LA FUNCIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Definimos y reorientamos el rol de Recursos Humanos en la organización moderna, más allá de la expertología funcional de la gestión y administración de los recursos humanos, como plataforma para transformar la manera de alinear sus actividades al deber ser de los negocios, así como el camino para agregar valor a las estrategias de las organizaciones.

Las condiciones actuales demandan un profesional más comprometido que nunca con las generaciones emergentes, la invasión digital y de redes sociales, la diversidad cultural, la equidad e inclusión, la necesidad de líderes transformadores, la conciencia social por la salud, el bienestar y de conservación.

En este módulos vemos los diferentes **dominios de competencias** en la Función de los RRHH y las nuevas **tendencias temáticas** que afectan a la FRRHH.

Consta de 2 módulos, para un total de 100 horas (4 ECTS), en los que se tratarán las siguientes temáticas, entre otros:

- - Experto funcional de los RRHH
- Gestor de Beneficios y recompensas
- Socio estratégico de la empresa
- Agente de cambio
- Gestor de la confianza
- Gestor de tensiones y paradojas
- Gestor del cumplimiento (Compliance)
- Consultor y curador del talento
- Analista de datos
- Integrador de tecnologías y medios sociales

- - Organizaciones que aprenden
- Agilidad Organizacional
- Gestión de la diversidad
- Organizaciones líquidas
- Gestión de generaciones
- Nuevo mercado de trabajo 2.0
- Cambios en la función directiva



#### CUARTA ÁREA. GESTIÓN DEL TALENTO DIGITAL

Comprendemos globalmente cuál es la **nueva gestión del talento en la nueva Era Digital**. Nuevas formas de gestionar el talento y el trabajo para nuevas generaciones de personas, nuevos medios digitales, nuevas competencias personales, nuevos roles, nuevas competencias organizacionales, y nuevos comportamientos y factores claves de éxito en nuevas Organizaciones 3.0.

Una persona que trabaja en el área de Dirección de personas (antigua Dirección de recursos humanos) debe conocer cuáles son los **paradigmas de la Economía Digital**, su impacto en las competencias profesionales de las personas, en las Competencias de las Organizaciones, y en las **nuevas relaciones laborales y nuevas formas de gestionar el talento**.

El alumno en este modulo adquirirá una comprensión global de La Economía Digital, la transformación digital de las empresas y la Innovación, de las personas y de la Cultura 2.0., de las Organizaciones 3.0. abiertas y conectadas que gestionan el talento, y de las nuevas formas de gestionar el talento y el trabajo en las empresas /organizaciones digitales.

Consta de 4 módulos, para un total de 100 horas (4 ECTS), en los que se tratarán los siguientes temas, entre otros:

- La Economía Digital
- La Transformación Digital de las empresas
- El Talento en las empresas de la Era Digital
- Impacto de la transformación digital en el diseño organizacional de las empresas
- Nuevos modelos organizativos
- Los nuevos negocios de la Economía digital
- Organizaciones 3.0
- Gestión del talento digital
- Nuevas Competencias organizacionales

- - Nuevas Formas de Gestión del Trabajo
- Nuevas Formas de Gestión del Talento
- Nuevos Roles y nuevas competencias
- Organizaciones que conectan y atraen talento
- Employer Branding
- El rol del Reclutador: el representante de la marca
- El reclutamiento y selección 2.0
- Fuentes del reclutamiento 2.0
- El Plan del reclutamiento y selección 2.0



#### QUINTA ÁREA. GESTIÓN DE LA INNOVACION

Nos posicionamos como socio estratégico de la empresa y nos centramos en las competencias para la correcta gestión de personas en Organizaciones que promueven la Cultura de la Innovación.

Conocemos los paradigmas de la revolución industrial 4.0.y su impacto en el cambio y transformación de las competencias organizacionales. Entendemos la Innovación como un componente de la Cultura organizacional y como una estrategia empresarial que se acopla perfectamente al entorno 4.0 y que gestiona el cambio como respuesta a los retos del entorno, y lo implementa en el desarrollo de nuevos productos o de nuevos proyectos.

Consta de 6 módulos, para un total de **250 horas (10 ECTS)**, en los que se tratarán las siguientes temáticas, entre otras:

- Revolución 4.0. y Economía Digital
- Innovación
- Nuevos Modelos de negocio
- Nuevas Competencias organizacionales
- Sistemas de gestión de I+D+I
- Normas UNE 166000
- Pensamiento ágil
- Agilidad y Adaptabilidad empresarial
- Lean Startup

- Gestión de Riesgos empresariales
- Norma UNE-ISO 31000
- Design Thinking
- Herramientas visuales
- Metodologías ágiles
- Creatividad
- Innovación en modelos de negocio
- Canvas Bussines Model
- Lean Canvas



#### SEXTA ÁREA. DESARROLLO ORGANIZACIONAL

El Nuevo Management entiende el Desarrollo Organizacional como un proceso planificado de impulso del cambio de actitudes, valores, comportamientos y de la estructura de una organización, mediante la identificación de retos, el análisis de brechas existentes y la propuesta de acciones para que las Organizaciones aprendan, sean más inteligentes, más efectivas, y más flexibles, dando prioridad al comportamiento de las personas y sus relaciones, por encima de los procesos, la tecnología y la estructura.

El futuro del desarrollo organizacional apuesta por un incremento de la responsabilidad social más allá del cumplimiento de las normas y vinculado al desarrollo sostenible, la creación de un lugar saludable para trabajar, una cultura orientada a los resultados, un liderazgo transformador, la adaptación y la evolución hacia nuevas formas organizativas.

Identificamos las variables que influyen en el diseño de las organizaciones y adquirimos competencias de desarrollo organizacional para la configuración de Organizaciones adaptativas y ágiles, de Sistemas y modelos de gestión, y para la adopción de nuevas formas organizativas y mecanismos de coordinación más adaptadas a la Economía y el entorno actual de los negocios.

Consta de 6 módulos, para un total de **200 horas (8 ECTS)**, en los que se tratarán las siguientes temáticas, entre otras:

- Diseño y Desarrollo Organizativo
- Enfoques y Prácticas Lean y ágiles
- Organizaciones Adaptativas
- Organizaciones ágiles
- Modelos de gestión responsable
- Modelo de RSC
- Sistema de Compliance
- Gestión de Cumplimiento normativo

- Códigos de conducta empresarial
- Organizaciones inteligentes
- Gestión del Capital Humano
- Gestión del Capital Organizativo y tecnológico
- Gestión del Capital de negocio y social
- Gestión del Capital de emprendimiento e innovación



#### SEPTIMA ÁREA. NUEVAS TENDENCIAS EN LA GESTIÓN DEL TALENTO

En este bloque tratamos en un doble aspecto las nuevas tendencias en la gestión del talento.

Un primer enfoque centrado en la **gestión del proceso de cambio y trasformación** en las organizaciones, y en la vinculación entre prácticas de **gestión de la felicidad** y los resultados empresariales. Recogemos las nuevas tendencias en la gestión del talento y del desarrollo organizacional en Organizaciones que gestionan el talento basadas en la **confianza y el compromiso**. Analizaremos los procesos de cambio organizacional y cómo debe incidir en el comportamiento individual de las personas y al comportamiento organizacional, para la obtención de una empresa saludable y una cultura orientada a los resultados.

Un segundo enfoque de **recopilación de las mejores prácticas** en gestión del talento, en las diferentes áreas de atracción y selección, desarrollo y gestión, y retención del talento. Expondremos las principales buenas prácticas que siguen las principales empresas digitales *world class* en la adopción de estrategias de desarrollo y retención del talento.

Consta de 2 módulos, para un total de **100 horas (4 ECTS)**, en los que se tratarán las siguientes temáticas, entre otras:

- Gestión del Cambio y de la Felicidad
- ■Confianza y Compromiso
- Cuenta de resultados emocional
- Alineamiento de problemas, liderazgo, visión y resultados
- Identificación de cambios en el comportamiento de las personas
- Autoconocimiento y desarrollo personal
- Gestión de las emociones
- Identificación de cambios en el comportamiento organizacional.
- Liderazgo de servicio y coaching

- Estrategias de desarrollo y retención del talento
- Comportamiento directivo
- Cultura Organizativa: valores y actitudes
- Motivación
- -■Estrategias de Empleo
- Igualdad y conciliación de la vida personal y familiar
- Estrategias de beneficios y recompensas
- Desarrollo profesional y formación
- ■Salud Laboral y de la Organización
- Auditoria y Análisis interno y externo



## OCTAVA ÁREA. COMPETENCIAS Y HERRAMIENTAS DIGITALES DE DESARROLLO PERSONAL Y PROFESIONAL

Como complemento a las enseñanzas de este programa, en esta parte dedicada al desarrollo de competencias personales nos centramos mejorar las competencias digitales y en el desarrollo de un proyecto individual: La Marca Personal, como estrategia individual de marketing personal y de autogestión de competencias digitales y de gestión del talento, con un doble foco; aplicado al desarrollo profesional y a la búsqueda de empleo.

Consta de dos módulos (Marca personal; y Competencias Digitales: Creación de un entorno personal de aprendizaje), para un total de **100 horas (4 ECTS)**, en los que se tratarán los siguientes temas:

- Personal Branding
- Marketing y marketing personal
- Auto-conocimiento:
- Posicionamiento. Perfil profesional
- El Plan de acción
- La creación de Marca Personal 2.0.
- La identidad digital y reputación 2.0.
- La visibilidad y comunicación de la marca
- Networking
- Herramientas 2.0. para crear marca
- La gestión de la Reputación Online

- La curación de contenidos
- Entornos Personales de aprendizaje (PLE) e Identidad digital
- Competencias digitales para la gestión de contenidos
- Herramientas para la curación de contenidos
- Construcción de un PLE

#### NOVENA AREA. TRABAJO FIN DE MASTER (TFM)

TFM (150 horas - 6 ECTS)

A elección del alumno El TFM podrá consistirá en uno de estos dos trabajos teórico-práctico, consistente en:

- TFM de profundización en alguna de las temáticas desarrollada en las nuevas tendencias de gestión de personas y de la nueva Función de Recursos Humanos
- Plan de acción personal para la construcción y planificación de la propia Marca Personal y desarrollo del propio Personal Marketing Plan aplicado a la "Marca personal propia como experto profesional en gestión de personas", utilizando las herramientas vistas: Personal Branding, PLE, Modelo de negocio personal, autodiagnósticos, etc.



#### 5. metodología

#### 5.1. carga lectiva y tiempo disponible

Programa con una carga lectiva de 1.350 horas + 150 horas de TFM (**1500 horas - 60 ECTS**) a desarrollar en:

Periodo lectivo: de 9 a 12 meses.

La duración mínima de este Master es de 9 meses.

#### 5.2. modelo de aprendizaje

Este Master se imparte en la modalidad a distancia **online** bajo metodología de aprendizaje **E-Learning**.

El Modelo de formación a distancia está basado en una combinación de una acción tutorial constante y un autoaprendizaje basado en el empleo de recursos didácticos multimedia e interactivos.

El alumno estudiará de acuerdo a un **Plan de Trabajo** (que se facilita al alumno al inicio del curso) donde se programarán las actividades que deberá de realizar con el apoyo del equipo docente.

La acción tutorial se desarrollará completamente a través del Campus Virtual de la Plataforma.

#### 5.3. campus virtual y medios didácticos

El alumno cuenta con una plataforma, campus virtual y materiales didácticos que le ayudará progresar en sus estudios de una manera flexible, amena, interactiva y gradual.

El campus del master está administrado por un **Coordinador académico** que en todo momento estará a disposición de los alumnos para resolver cualquier incidencia que pueda surgir en el uso y manejo del campus y de sus contenidos.

#### 5.4. evaluación

#### ■ proceso de seguimiento

La Plataforma tecnológica dispone de un sistema de control y seguimiento del alumno, en el que se registra todas y cada una de las acciones realizadas y en qué momento se producen.

Dentro de este seguimiento además de los ejercicios, tareas, test y otras actividades prácticas, también se controla cada uno de los ítems de que constan cada una de las unidades de los módulos formativos. El acceso a cada uno de estos item crea un registro en la plataforma.

El alumno deberá acreditar mediante registro en la plataforma que ha estudiado cada uno de los contenidos impartidos. Es decir en la plataforma quedará registro que se han visto todos y cada uno de los contenidos.

En cada módulo o unidad será el tutor correspondiente el que valore de forma global si el tiempo dedicado ha sido el suficiente en función del resto de actividades realizadas y la superación de los test de evaluación.

Para la obtención del Diploma / Titulo de postgrado universitario es requisito necesario, pero no suficiente el haber completado todos y cada uno de los registros formativos establecidos en el Programa de formación.

#### ■ proceso de evaluación

El alumno deberá superar satisfactoriamente todas y cada uno de los módulos obligatorios de los que se compone el Programa del Master.

El proceso de evaluación se realizará en cada una de las unidades didácticas de cada módulo formativo, de la siguiente manera. Por cada unidad didáctica se realizarán varios tipos de actividades de evaluación obligatorias:

- Test de auto-evaluación
- Ejercicios / tareas calificados por el profesor
- Entrega de proyectos o trabajos

Como norma general, el alumno superará la prueba del Test si contesta acertadamente al 70% de las preguntas, es decir para una batería de Test de 10 preguntas (con 1 punto por pregunta), si la nota es igual o mayor de 7 puntos.

Aquellos alumnos que no superen el test al primer intento, tendrán una segunda oportunidad para realizarlo.

En el caso de que no se supere en el segundo intento, el alumno deberá Recuperar dicha unidad. En el transcurso del programa se establecerán las fechas de dichas recuperaciones, comunicándolo previamente en el tablón de anuncios.

Los ejercicios con obligatorios y serán calificados por el profesor en escala de 1 a 10 puntos. En dichos ejercicios la nota individual debe ser superior a 5.

Será el profesor quién establezca en el conjunto de los ejercicios/tareas de la unidad si el alumno ha superado los ejercicios. Así mismo existirán unidades donde será obligatoria la entrega de tareas/actividad/proyecto.

Para la obtención del Diploma se debe haber superado con aptitud todos y cada uno de los módulos formativos y unidades didácticas de las que consta el Programa.

#### 5.5. prácticas en empresa

Uno de los instrumentos para mejorar la empleabilidad de jóvenes egresados son las prácticas en empresas. Los alumnos del master matriculados en su versión con Titulación Universitaria, podrá optar a la realización de prácticas académicas extracurriculares en empresas.

Dichas prácticas podrán ser realizadas mediante la firma de Convenio de Cooperación Educativa entre la UEMC, AULAFORMACION como centro colaborador adscrito a la Universidad, la Empresa de acogida y el alumno, al amparo de la legislación española que regula las prácticas externas de los estudiantes universitarios. La duración de la práctica no deberá de exceder de 6 meses de duración (máximo 750 horas) . El plazo comenzará a computar desde la firma del convenio, siempre que ésta se produzca entre el inicio y los seis meses posteriores a la finalización del curso académico del Master.

#### 5.6. profesorado y dirección académica

Aulaformacion BS cuenta con un **Claustro de profesores**, que se caracteriza por su experiencia profesional probada en las diversas áreas que se imparten, lo que les permite exponer los temas con conocimiento de causa, dentro de un enfoque real y operativo. Así mismo está habituado a impartir las sesiones, con los métodos pedagógicos más modernos.

El Máster cuenta con un panel de profesores, acreditados profesionales en el área de la consultoría y formación de la Organización y Gestión Empresarial y de proyectos.

#### Perfil del Profesorado

- · Alto grado de especialización.
- · Titulación Universitaria de Grado o Máster
- · Experiencia en la docencia y en la formación de directivos.
- · Imparten disciplinas en las cuales están desarrollando su actividad profesional.
- · Compaginan la teoría y la práctica de la Escuela con la realidad empresarial.

#### La **Dirección académica** del programa corresponde a Luis Tapia Aneas.

Licenciado en Ciencias Económicas y Empresariales por la Universidad de Valladolid

Master en Dirección y Administración de Empresas (M.B.A.) por el Instituto de Empresa (IE Business School).

Postgrado universitario en Dirección de Proyectos elearning. Universidad Complutense de Madrid

CEO de Project Management Consultores (PM Consultores)

Experto en Dirección y gestión de Proyectos E-Learning

Profesor universitario

Amplia experiencia en la formación universitaria, y gestión de proyectos de consultoría y formación que incorporan valor añadido en las áreas de Organización Empresarial

#### 6. admisión y titulación universitaria

Como condiciones de acceso y admisión al **Título propio de Postgrado universitario** "Master en Dirección de Recursos humanos 4.0 y nuevas tendencias en la gestión del talento " expedido por la Universidad Europea Miguel de Cervantes (UEMC) será necesario:

Estar en posesión de una titulación oficial universitaria o equivalente, o

Para poder obtener la titulación de la UEMC es necesario disponer de Titulación Oficial Universitaria - Grado, Licenciatura, Diplomatura, - (ADE, Ingeniería, Marketing, Recursos Humanos, Psicología...).

Los titulados conforme a sistemas educativos ajenos al Espacio Europeo de Educación Superior, no es necesaria la homologación de sus títulos en España previa autorización de la Universidad. Se comprobará que los mismos acreditan un nivel de formación equivalente a los correspondientes títulos universitarios oficiales españoles y que facultan en el país expedidor del título para el acceso a las enseñanzas de Máster.

• Mediante la acreditación de una notable experiencia profesional (mínimo 5 años) en el campo de actividades propias del título. Para la comprobación de la notable experiencia profesional, deberán solicitar su acceso a la Comisión de títulos propios adjuntando la siguiente documentación: Certificado de las funciones realizadas en la última empresa o empresa actual. Informe de vida Laboral actualizado.

En caso de no disponer de una Titulación oficial Universitaria o no haber optado a esta titulación, una vez superadas las diferentes evaluaciones, se obtendría un diploma profesional de Aulaformacion BS: "Programa Master en Dirección de Recursos humanos 4.0 y nuevas tendencias en la gestión del talento"



#### 7. inscripción y matrícula

#### Derechos y tasas de Matrícula:

Precio oficial UEMC: 2.850 euros

Becas y Descuentos aplicables:

Descuento especial primeros inscritos: hasta **1.000 euros**Descuento especial desempleados: **500 euros** 

Tasas académicas de expedición de Título aparte (\*)

#### Pago de matricula:

Pre-Inscripción: 350 euros

Matricula primer plazo: 500 euros

Resto fraccionamiento hasta en 8 pagos aplazados mensuales

(\*) Tasas de expedición de título. Se paga una vez superado y certificado con aptitud el programa MBA a su finalización. Las tasas las aprueba y publica anualmente el Consejo Rector de la Universidad, por lo que puede variar. Actualmente son **150 euros** y se pagan directamente a la UEMC en el momento que se solicita el Título propio a la finalización.



#### 8. aulaformacion BS

AULAFORMACION nació en la Era Digital en el año 2005 con la misión de acercar el aprendizaje y la innovación a través de las nuevas tecnologías a empresas y alumnos.

Llevamos más de 15 años formando trabajadores y a los nuevos líderes del mañana. Especializados en la formación a distancia, con contenidos multi-formato, interactivos, y responsive para que puedas seguir tu formación desde cualquier dispositivo móvil.

Desde entonces ha mantenido una evolución constante de nuevos proyectos e iniciativas que ha conectado a miles de alumnos y empresas con formación interesante y útil para sus proyectos de mejora y desarrollo profesional.

AULAFORMACION es Centro colaborador de la UEMC desde el año 2011

Una de esas iniciativas es **aulaformacion Business School**, que nació en el año 2016 para hacer más accesible la formación universitaria a las empresas y alumnos.

Fórmate en una ESCUELA DE NEGOCIOS surgida del cruce del ámbito profesional de la consultoría, académico, universitario y del mundo de los negocios.

Que nació para apoyar a los jóvenes formados en los ámbitos universitarios y recién egresados en su inserción en el ámbito laboral, siendo puente entre la Universidad y la Empresa.

Que colabora de forma continua con cientos de pequeñas y grandes compañías en todos los sectores, y que como....

























Y tantos otros, nos confían la formación en prácticas de sus jóvenes egresados.