

# Grand Master de Formación Permanente Alta Dirección Internacional

**G M F P A D I**



## Grand Master de Formación Permanente Alta Dirección Internacional

- » Modalidad: online
- » Duración: 15 meses
- » Titulación: TECH Universidad Tecnológica
- » Acreditación: 120 ECTS
- » Horario: a tu ritmo
- » Exámenes: online

Acceso web: [www.techtitute.com/escuela-de-negocios/grand-master/grand-master-alta-direccion-internacional](http://www.techtitute.com/escuela-de-negocios/grand-master/grand-master-alta-direccion-internacional)

# 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. 22*

06

Estructura y contenido

---

*pág. 28*

07

Metodología

---

*pág. 56*

08

Perfil de nuestros alumnos

---

*pág. 64*

09

Dirección del curso

---

*pág. 68*

10

Impacto para tu carrera

---

*pág. 86*

11

Beneficios para tu empresa

---

*pág. 90*

12

Titulación

---

*pág. 94*

# 01 Bienvenida

La globalización ha permitido la internacionalización de los negocios de una manera ágil y competitiva. A su vez, esto ha favorecido la expansión a mercados extranjeros y logrando mayores beneficios para las empresas. En este contexto, la figura del director es fundamental para lograr una gestión estratégica que permita adaptarse a los nuevos entornos. Para aumentar la competitividad de estos profesionales surge este Grand Master de Formación Permanente en Alta Dirección Internacional, con el que podrán aumentar sus habilidades y dirigir sus expectativas hacia el mercado internacional. Asimismo, quienes opten por este programa podrán obtener hasta una triple titulación universitaria, si cumplen con los objetivos de acceso necesarios.



Grand Master de Formación Permanente en Alta Dirección Internacional  
TECH Universidad Tecnológica



“

*Las compañías internacionalizadas se mueven en entornos altamente competitivos, por lo que es preciso que los profesionales cuenten con la cualificación adecuada para su gestión”*

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 15 meses.*

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

Este programa está diseñado para afianzar tus capacidades directivas y de liderazgo, además de desarrollar nuevas competencias que serán imprescindibles en el desarrollo profesional de los estudiantes. Tras el programa universitario, los egresados serán capaces de tomar decisiones de carácter global con una perspectiva innovadora y una visión internacional.



“

*Este programa te ayudará a especializarte en la Dirección Internacional de Negocios para que seas más competitivo en tu práctica diaria”*



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

El Grand Master de Formación Permanente en Alta Dirección Internacional capacitará al alumno para:

01

Definir las últimas tendencias en gestión empresarial, atendiendo al entorno globalizado que rige los criterios de la Alta Dirección

04

Elaborar estrategias para llevar a cabo la toma de decisiones en un entorno complejo e inestable

02

Desarrollar las principales habilidades de liderazgo que deben definir a los profesionales en activo

03

Seguir los criterios de sostenibilidad marcados por los estándares internacionales a la hora de desarrollar un plan de negocio

05

Crear estrategias corporativas que marquen el guion que debe seguir la empresa para ser más competitiva y lograr sus propios objetivos





06

Desarrollar las competencias esenciales para dirigir estratégicamente la actividad empresarial

08

Entender cuál es la mejor manera para gestionar los recursos humanos de la empresa, logrando un mayor rendimiento de los mismos en favor de los beneficios de la empresa

09

Adquirir las habilidades comunicativas necesarias en un líder empresarial para lograr que su mensaje sea escuchado y entendido entre los miembros de su comunidad

07

Diseñar estrategias y políticas innovadoras que mejoren la gestión y la eficiencia empresarial

10

Entender el entorno económico en el que se desarrolla la empresa y desarrollar estrategias adecuadas para adelantarse a los cambios



11

Ser capaz de gestionar el plan económico y financiero de la empresa

14

Realizar la estrategia de marketing que permita dar a conocer nuestro producto a nuestros clientes potenciales y generar una imagen adecuada de nuestra empresa

12

Comprender las operaciones logísticas que son necesarias en el ámbito empresarial para desarrollar una gestión adecuada de las mismas



13

Ser capaz de aplicar las tecnologías de la información y la comunicación a las diferentes áreas de la organización

15

Ser capaz de desarrollar todas las fases de una idea de negocio: diseño, plan de viabilidad, ejecución, seguimiento, etc

16

Crear estrategias innovadoras acordes con nuestros proyectos

18

Implementar operaciones y actividades estratégicas en *International Business*

19

Estructurar y gestionar empresas internacionales

17

Diseñar estrategias para identificar, analizar y desarrollar oportunidades de negocio en mercados internacionales

20

Implementar la tecnología y los sistemas de información para obtener una ventaja competitiva



21

Desarrollar las habilidades necesarias para crear y gestionar proyectos multinacionales

24

Identificar los riesgos financieros y las oportunidades que conllevan los negocios internacionales

22

Diseñar estrategias para gestionar los recursos humanos en un entorno diverso e internacional

23

Analizar los aspectos políticos, económicos, legales y culturales del entorno internacional y su repercusión en el éxito de la empresa

25

Tener un profundo conocimiento sobre los mercados de divisas



26

Ser capaz de participar con éxito en la financiación de operaciones en mercados internacionales

28

Saber identificar el talento en compañías internacionales

29

Aplicar herramientas de marketing que sean de gran utilidad para mejorar la imagen y reputación de la compañía a nivel internacional

27

Tener un amplio conocimiento de los organismos financieros internacionales

30

Conocer en profundidad el régimen jurídico del comercio internacional



# 05

# Competencias

La presente titulación universitaria marcará un antes y un después en la trayectoria profesional de los egresados. Gracias a ella, los profesionales obtendrán nuevas destrezas que dotarán a su praxis directiva de la máxima excelencia. Así pues, el alumnado potenciará sus habilidades directivas mientras planifican proyectos utilizando las herramientas tecnológicas más novedosas. Los directores estarán elevadamente preparados para superar con crecer cualquier desafío que se le presente durante el ejercicio de su labor.



“

*Un programa 100% online que amplificará tu currículum profesional con una triple titulación universitaria, si cumples con los requisitos de acceso oficiales”*

01

Realizar una gestión global de la empresa, aplicando técnicas de liderazgo que influyan en el rendimiento de los trabajadores, de tal manera que se logren los objetivos de la empresa

02

Formar parte y liderar la estrategia corporativa y competitiva de la empresa

03

Resolver conflictos empresariales y problemas entre los trabajadores

04

Realizar una correcta gestión de equipos que permitan mejorar la productividad y, por tanto, los beneficios de la empresa

05

Llevar a cabo el control económico y financiero de la organización





06

Controlar los procesos logísticos, así como de compras y aprovisionamiento de la compañía

08

Aplicar las estrategias más adecuadas para apostar por el comercio electrónico de los productos de la empresa



07

Profundizar en los nuevos modelos de negocios de los sistemas de información

10

Apostar por la innovación en todos los procesos y áreas de la empresa

11

Liderar los diferentes proyectos de la empresa

14

Dirigir de manera exitosa una empresa internacional y sus recursos humanos

12

Apostar por el desarrollo sostenible de la compañía, evitando impactos medioambientales

15

Apostar por la innovación y la creación para el diseño de nuevos productos

13

Manejarse estratégicamente en entornos globalizados, logrando alcanzar el éxito a nivel empresarial

16

Conocer en profundidad la distribución y organización de una multinacional

17

Realizar inversiones internacionales que sean de gran valor para lograr los beneficios de la empresa

20

Desarrollar el marketing digital y comercio electrónico como parte indispensable de la compañía

18

Gestionar y dirigir de manera adecuada todos los departamentos de la compañía

21

Gestionar todos los procesos de la compañía para controlar los niveles de calidad departamento

19

Conocer la fiscalidad internacional que será de aplicación a la empresa, debido a su participación en mercados globalizados

22

Conocer de manera profunda la normativa internacional que debe tenerse en cuenta a la hora de llevar a cabo negocios internacionales

06

# Estructura y contenido

Este Grand Master de Formación Permanente proporcionará a los alumnos la oportunidad de abordar escenarios reales de trabajo en Alta Dirección Internacional, constituyendo una experiencia inmersiva al lado de los mejores especialistas. El plan de estudios ahondará en las habilidades directivas que debe caracterizar a los responsables de las instituciones (entre los que se incluyen el liderazgo, motivación o coaching). A su vez, el temario profundizará en el entorno financiero de los negocios para que los egresados puedan evaluarlo de forma adecuada. También la capacitación enfatizará la planificación de proyecto para impulsar acciones que generen beneficios.



“

*Un programa muy bien estructurado, gracias al cual podrás realizar un recorrido por los conceptos más novedosos sobre la Dirección Internacional de Negocios”*

## Plan de estudios

El Grand Master de Formación Permanente en Alta Dirección Internacional 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 este 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 dirección internacional de negocios desde una perspectiva estratégica, internacional e innovadora.

Un plan pensado para los alumnos, enfocado a su mejora profesional y que les prepara para alcanzar la excelencia en el ámbito de la dirección y gestión empresarial. 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 15 meses y se divide en 22 módulos:

<b>Módulo 1</b>	Liderazgo, Ética y Responsabilidad Social de las Empresas
<b>Módulo 2</b>	Dirección estratégica y <i>Management</i> Directivo
<b>Módulo 3</b>	Dirección de personas y gestión del talento
<b>Módulo 4</b>	Dirección económico-financiera
<b>Módulo 5</b>	Dirección de operaciones y logística
<b>Módulo 6</b>	Dirección de sistemas de información
<b>Módulo 7</b>	Gestión Comercial, Marketing Estratégico y Comunicación Corporativa
<b>Módulo 8</b>	Investigación de mercados, publicidad y dirección comercial
<b>Módulo 9</b>	Innovación y Dirección de Proyectos
<b>Módulo 10</b>	<i>Management</i> Directivo
<b>Módulo 11</b>	Habilidades directivas

<b>Módulo 12</b>	Organización, personas y cultura organizativa
<b>Módulo 13</b>	Finanzas corporativas I
<b>Módulo 14</b>	Finanzas corporativas II
<b>Módulo 15</b>	Finanzas internacionales
<b>Módulo 16</b>	Dirección internacional de personas y gestión de la diversidad
<b>Módulo 17</b>	Gestión de operaciones internacionales
<b>Módulo 18</b>	Planificación, control y gestión comercial internacional
<b>Módulo 19</b>	Mercadotecnia Internacional
<b>Módulo 20</b>	Fiscalidad internacional
<b>Módulo 21</b>	Planificación de proyectos
<b>Módulo 22</b>	<i>Business &amp; Internacional Strategy</i>

### ¿Dónde, cuándo y cómo se imparte?

TECH ofrece la posibilidad de desarrollar este Grand Master de Formación Permanente en Alta Dirección Internacional de manera totalmente online. Durante los 15 meses que dura la especialización, el alumno podrá acceder a todos los contenidos de este programa en cualquier momento, lo que le 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. Liderazgo, Ética y Responsabilidad Social de las Empresas

### 1.1. Globalización y Gobernanza

- 1.1.1. Gobernanza y Gobierno Corporativo
- 1.1.2. Fundamentos del Gobierno Corporativo en las empresas
- 1.1.3. El Rol del Consejo de Administración en el marco del Gobierno Corporativo

### 1.2. Liderazgo

- 1.2.1. Liderazgo. Una aproximación conceptual
- 1.2.2. Liderazgo en las empresas
- 1.2.3. La importancia del líder en la dirección de empresas

### 1.3. Cross Cultural Management

- 1.3.1. Concepto de *Cross Cultural Management*
- 1.3.2. Aportaciones al Conocimiento de Culturas Nacionales
- 1.3.3. Gestión de la Diversidad

### 1.4. Desarrollo directivo y liderazgo

- 1.4.1. Concepto de Desarrollo Directivo
- 1.4.2. Concepto de Liderazgo
- 1.4.3. Teorías del Liderazgo
- 1.4.4. Estilos de Liderazgo
- 1.4.5. La inteligencia en el Liderazgo
- 1.4.6. Los desafíos del líder en la actualidad

### 1.5. Ética empresarial

- 1.5.1. Ética y Moral
- 1.5.2. Ética Empresarial
- 1.5.3. Liderazgo y ética en las empresas

### 1.6. Sostenibilidad

- 1.6.1. Sostenibilidad y desarrollo sostenible
- 1.6.2. Agenda 2030
- 1.6.3. Las empresas sostenibles

### 1.7. Responsabilidad Social de la Empresa

- 1.7.1. Dimensión internacional de la Responsabilidad Social de las Empresas
- 1.7.2. Implementación de la Responsabilidad Social de la Empresa
- 1.7.3. Impacto y medición de la Responsabilidad Social de la Empresa

### 1.8. Sistemas y herramientas de Gestión responsable

- 1.8.1. RSC: La responsabilidad social corporativa
- 1.8.2. Aspectos esenciales para implantar una estrategia de gestión responsable
- 1.8.3. Pasos para la implantación de un sistema de gestión de responsabilidad social corporativa
- 1.8.4. Herramientas y estándares de la RSC

### 1.9. Multinationales y derechos humanos

- 1.9.1. Globalización, empresas multinacionales y derechos humanos
- 1.9.2. Empresas multinacionales frente al derecho internacional
- 1.9.3. Instrumentos jurídicos para multinacionales en materia de derechos humanos

### 1.10. Entorno legal y Corporate Governance

- 1.10.1. Normas internacionales de importación y exportación
- 1.10.2. Propiedad intelectual e industrial
- 1.10.3. Derecho Internacional del Trabajo



**Módulo 2. Dirección estratégica y Management Directivo**

<p><b>2.1. Análisis y diseño organizacional</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>2.1.1. Marco Conceptual</li> <li>2.1.2. Factores clave en el diseño organizacional</li> <li>2.1.3. Modelos básicos de organizaciones</li> <li>2.1.4. Diseño organizacional: tipologías</li> </ul>	<p><b>2.2. Estrategia Corporativa</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>2.2.1. Estrategia corporativa competitiva</li> <li>2.2.2. Estrategias de Crecimiento: tipologías</li> <li>2.2.3. Marco conceptual</li> </ul>	<p><b>2.3. Planificación y Formulación Estratégica</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>2.3.1. Marco Conceptual</li> <li>2.3.2. Elementos de la Planificación Estratégica</li> <li>2.3.3. Formulación Estratégica: Proceso de la Planificación Estratégica</li> </ul>	<p><b>2.4. Pensamiento estratégico</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>2.4.1. La empresa como un sistema</li> <li>2.4.2. Concepto de organización</li> </ul>
<p><b>2.5. Diagnóstico Financiero</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>2.5.1. Concepto de Diagnóstico Financiero</li> <li>2.5.2. Etapas del Diagnóstico Financiero</li> <li>2.5.3. Métodos de Evaluación para el Diagnóstico Financiero</li> </ul>	<p><b>2.6. Planificación y Estrategia</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>2.6.1. El Plan de una Estrategia</li> <li>2.6.2. Posicionamiento Estratégico</li> <li>2.6.3. La Estrategia en la Empresa</li> </ul>	<p><b>2.7. Modelos y Patrones Estratégicos</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>2.7.1. Marco Conceptual</li> <li>2.7.2. Modelos Estratégicos</li> <li>2.7.3. Patrones Estratégicos: Las Cinco P's de la Estrategia</li> </ul>	<p><b>2.8. Estrategia Competitiva</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>2.8.1. La Ventaja Competitiva</li> <li>2.8.2. Elección de una Estrategia Competitiva</li> <li>2.8.3. Estrategias según el Modelo del Reloj Estratégico</li> <li>2.8.4. Tipos de Estrategias según el ciclo de vida del sector industrial</li> </ul>
<p><b>2.9. Dirección Estratégica</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>2.9.1. El concepto de Estrategia</li> <li>2.9.2. El proceso de dirección estratégica</li> <li>2.9.3. Enfoques de la dirección estratégica</li> </ul>	<p><b>2.10. Implementación de la Estrategia</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>2.10.1. Sistemas de Indicadores y Enfoque por Procesos</li> <li>2.10.2. Mapa Estratégico</li> <li>2.10.3. Alineamiento Estratégico</li> </ul>	<p><b>2.11. Management Directivo</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>2.11.1. Marco conceptual del Management Directivo</li> <li>2.11.2. Management Directivo. El Rol del Consejo de Administración y herramientas de gestión corporativas</li> </ul>	<p><b>2.12. Comunicación Estratégica</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>2.12.1. Comunicación interpersonal</li> <li>2.12.2. Habilidades comunicativas e influencia</li> <li>2.12.3. La comunicación interna</li> <li>2.12.4. Barreras para la comunicación empresarial</li> </ul>

**Módulo 3.** Dirección de personas y gestión del talento

**3.1. Comportamiento Organizacional**

- 3.1.1. Comportamiento Organizacional. Marco Conceptual
- 3.1.2. Principales factores del comportamiento organizacional

**3.2. Las personas en las organizaciones**

- 3.2.1. Calidad de vida laboral y bienestar psicológico
- 3.2.2. Equipos de trabajo y la dirección de reuniones
- 3.2.3. Coaching y gestión de equipos
- 3.2.4. Gestión de la igualdad y diversidad

**3.3. Dirección Estratégica de personas**

- 3.3.1. Dirección Estratégica y recursos humanos
- 3.3.2. Dirección estratégica de personas

**3.4. Evolución de los Recursos. Una visión integrada**

- 3.4.1. La importancia de RR.HH
- 3.4.2. Un nuevo entorno para la gestión y dirección de personas
- 3.4.3. Dirección estratégica de RR.HH

**3.5. Selección, dinámicas de grupo y reclutamiento de RRHH**

- 3.5.1. Aproximación al reclutamiento y la selección
- 3.5.2. El reclutamiento
- 3.5.3. El proceso de selección

**3.6. Gestión de recursos humanos por competencias**

- 3.6.1. Análisis del potencial
- 3.6.2. Política de retribución
- 3.6.3. Planes de carrera/sucesión

**3.7. Evaluación del rendimiento y gestión del desempeño**

- 3.7.1. La gestión del rendimiento
- 3.7.2. Gestión del desempeño: objetivos y proceso

**3.8. Gestión de la formación**

- 3.8.1. Las teorías del aprendizaje
- 3.8.2. Detección y retención del talento
- 3.8.3. Gamificación y la gestión del talento
- 3.8.4. La formación y la obsolescencia profesional

**3.9. Gestión del talento**

- 3.9.1. Claves para la gestión positiva
- 3.9.2. Origen conceptual del talento y su implicación en la empresa
- 3.9.3. Mapa del talento en la organización
- 3.9.4. Coste y valor añadido

**3.10. Innovación en gestión del talento y las personas**

- 3.10.1. Modelos de gestión el talento estratégico
- 3.10.2. Identificación, formación y desarrollo del talento
- 3.10.3. Fidelización y retención
- 3.10.4. Proactividad e innovación

**3.11. Motivación**

- 3.11.1. La naturaleza de la motivación
- 3.11.2. La teoría de las expectativas
- 3.11.3. Teorías de las necesidades
- 3.11.4. Motivación y compensación económica

**3.12. Employer Branding**

- 3.12.1. *Employer branding* en RR.HH.
- 3.12.2. Personal Branding para profesionales de RR.HH

**3.13. Desarrollo de equipos de alto desempeño**

- 3.13.1. Los equipos de alto desempeño: los equipos autogestionados
- 3.13.2. Metodologías de gestión de equipos autogestionados de alto desempeño

**3.14. Desarrollo competencial directivo**

- 3.14.1. ¿Qué son las competencias directivas?
- 3.14.2. Elementos de las competencias
- 3.14.3. Conocimiento
- 3.14.4. Habilidades de dirección
- 3.14.5. Actitudes y valores en los directivos
- 3.14.6. Habilidades directivas

**3.15. Gestión del tiempo**

- 3.15.1. Beneficios
- 3.15.2. ¿Cuáles pueden ser las causas de una mala gestión del tiempo?
- 3.15.3. Tiempo
- 3.15.4. Las ilusiones del tiempo
- 3.15.5. Atención y memoria
- 3.15.6. Estado mental
- 3.15.7. Gestión del tiempo
- 3.15.8. Proactividad
- 3.15.9. Tener claro el objetivo
- 3.15.10. Orden
- 3.15.11. Planificación

**3.16. Gestión del cambio**

- 3.16.1. Gestión del cambio
- 3.16.2. Tipo de procesos de gestión del cambio
- 3.16.3. Etapas o fases en la gestión del cambio

**3.17. Negociación y gestión de conflictos**

- 3.17.1 Negociación
- 3.17.2 Gestión de Conflictos
- 3.17.3 Gestión de Crisis

**3.18. Comunicación directiva**

- 3.18.1. Comunicación interna y externa en el ámbito empresarial
- 3.18.2. Departamentos de Comunicación
- 3.18.3. El responsable de comunicación de la empresa. El perfil del Dircom

**3.19. Gestión de Recursos Humano y equipos PRL**

- 3.19.1. Gestión de recursos humanos y equipos
- 3.19.2. Prevención de riesgos laborales

**3.20. Productividad, atracción, retención y activación del talento**

- 3.20.1. La productividad
- 3.20.2. Palancas de atracción y retención de talento

**3.21. Compensación monetaria vs. No monetaria**

- 3.21.1. Compensación monetaria vs. no monetaria
- 3.21.2. Modelos de bandas salariales
- 3.21.3. Modelos de compensación no monetaria
- 3.21.4. Modelo de trabajo
- 3.21.5. Comunidad corporativa
- 3.21.6. Imagen de la empresa
- 3.21.7. Salario emocional

**3.22. Innovación en gestión del talento y las personas II**

- 3.22.1. Innovación en las Organizaciones
- 3.22.2. Nuevos retos del departamento de Recursos Humanos
- 3.22.3. Gestión de la Innovación
- 3.22.4. Herramientas para la Innovación

**3.23. Gestión del conocimiento y del talento**

- 3.23.1. Gestión del conocimiento y del talento
- 3.23.2. Implementación de la gestión del conocimiento

**3.24. Transformación de los recursos humanos en la era digital**

- 3.24.1. El contexto socioeconómico
- 3.24.2. Nuevas formas de organización empresarial
- 3.24.3. Nuevas metodologías

**Módulo 4. Dirección económico-financiera**

**4.1. Entorno Económico**

- 4.1.1. Entorno macroeconómico y el sistema financiero nacional
- 4.1.2. Instituciones financieras
- 4.1.3. Mercados financieros
- 4.1.4. Activos financieros
- 4.1.5. Otros entes del sector financiero

**4.2. La financiación de la empresa**

- 4.2.1. Fuentes de financiación
- 4.2.2. Tipos de costes de financiación

**4.3. Contabilidad Directiva**

- 4.3.1. Conceptos básicos
- 4.3.2. El Activo de la empresa
- 4.3.3. El Pasivo de la empresa
- 4.3.4. El Patrimonio Neto de la empresa
- 4.3.5. La Cuenta de Resultados

**4.4. De la contabilidad general a la contabilidad de costes**

- 4.4.1. Elementos del cálculo de costes
- 4.4.2. El gasto en contabilidad general y en contabilidad de costes
- 4.4.3. Clasificación de los costes

**4.5. Sistemas de información y Business Intelligence**

- 4.5.1. Fundamentos y clasificación
- 4.5.2. Fases y métodos de reparto de costes
- 4.5.3. Elección de centro de costes y efecto

**4.6. Presupuesto y Control de Gestión**

- 4.6.1. El modelo presupuestario
- 4.6.2. El Presupuesto de Capital
- 4.6.3. La Presupuesto de Explotación
- 4.6.4. El Presupuesto de Tesorería
- 4.6.5. Seguimiento del Presupuesto

**4.7. Gestión de tesorería**

- 4.7.1. Fondo de Maniobra Contable y Fondo de Maniobra Necesario
- 4.7.2. Cálculo de Necesidades Operativas de Fondos
- 4.7.3. *Credit management*

**4.8. Responsabilidad fiscal de las empresas**

- 4.8.1. Conceptos tributarios básicos
- 4.8.2. El impuesto de sociedades
- 4.8.3. El impuesto sobre el valor añadido
- 4.8.4. Otros impuestos relacionados con la actividad mercantil
- 4.8.5. La empresa como facilitador de la labor del Estado

#### 4.9. Sistemas de control de las empresas

- 4.9.1. Análisis de los estados financieros
- 4.9.2. El Balance de la empresa
- 4.9.3. La Cuenta de Pérdidas y Ganancias
- 4.9.4. El Estado de Flujos de Efectivo
- 4.9.5. Análisis de Ratios

#### 4.10. Dirección Financiera

- 4.10.1. Las decisiones financieras de la empresa
- 4.10.2. El departamento financiero
- 4.10.3. Excedentes de tesorería
- 4.10.4. Riesgos asociados a la dirección financiera
- 4.10.5. Gestión de riesgos de la dirección financiera

#### 4.11. Planificación Financiera

- 4.11.1. Definición de la planificación financiera
- 4.11.2. Acciones a efectuar en la planificación financiera
- 4.11.3. Creación y establecimiento de la estrategia empresarial
- 4.11.4. El cuadro *Cash Flow*
- 4.11.5. El cuadro de circulante

#### 4.12. Estrategia Financiera Corporativa

- 4.12.1. Estrategia corporativa y fuentes de financiación
- 4.12.2. Productos financieros de financiación empresarial

#### 4.13. Contexto Macroeconómico

- 4.13.1. Contexto macroeconómico
- 4.13.2. Indicadores económicos relevantes
- 4.13.3. Mecanismos para el control de magnitudes macroeconómicas
- 4.13.4. Los ciclos económicos

#### 4.14. Financiación Estratégica

- 4.14.1. La autofinanciación
- 4.14.2. Ampliación de fondos propios
- 4.14.3. Recursos Híbridos
- 4.14.4. Financiación a través de intermediarios

#### 4.15. Mercados monetarios y de capitales

- 4.15.1. El Mercado Monetario
- 4.15.2. El Mercado de Renta Fija
- 4.15.3. El Mercado de Renta Variable
- 4.15.4. El Mercado de Divisas
- 4.15.5. El Mercado de Derivados

#### 4.16. Análisis y planificación financiera

- 4.16.1. Análisis del Balance de Situación
- 4.16.2. Análisis de la Cuenta de Resultados
- 4.16.3. Análisis de la Rentabilidad

#### 4.17. Análisis y resolución de casos/problemas

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

### Módulo 5. Dirección de operaciones y logística

#### 5.1. Dirección y Gestión de Operaciones

- 5.1.1. La función de las operaciones
- 5.1.2. El impacto de las operaciones en la gestión de las empresas
- 5.1.3. Introducción a la estrategia de Operaciones
- 5.1.4. La dirección de Operaciones

#### 5.2. Organización industrial y logística

- 5.2.1. Departamento de Organización Industrial
- 5.2.2. Departamento de Logística

#### 5.3. Estructura y tipos de producción (MTS, MTO, ATO, ETO, etc)

- 5.3.1. Sistema de producción
- 5.3.2. Estrategia de producción
- 5.3.3. Sistema de gestión de inventario
- 5.3.4. Indicadores de producción

#### 5.4. Estructura y tipos de aprovisionamiento

- 5.4.1. Función del aprovisionamiento
- 5.4.2. Gestión de aprovisionamiento
- 5.4.3. Tipos de compras
- 5.4.4. Gestión de compras de una empresa de forma eficiente
- 5.4.5. Etapas del proceso de decisión de la compra

#### 5.5. Control económico de compras

- 5.5.1. Influencia económica de las compras
- 5.5.2. Centro de costes
- 5.5.3. Presupuestación
- 5.5.4. Presupuestación vs gasto real
- 5.5.5. Herramientas de control presupuestario

#### 5.6. Control de las operaciones de almacén

- 5.6.1. Control de inventario
- 5.6.2. Sistema de ubicación.
- 5.6.3. Técnicas de gestión de stock
- 5.6.4. Sistema de almacenamiento

#### 5.7. Gestión estratégica de compras

- 5.7.1. Estrategia empresarial
- 5.7.2. Planeación estratégica
- 5.7.3. Estrategia de compras

#### 5.8. Tipologías de la Cadena de Suministro (SCM)

- 5.8.1. Cadena de suministro
- 5.8.2. Beneficios de la gestión de la cadena suministro
- 5.8.3. Gestión logística en la cadena de suministro

<p><b>5.9. Supply Chain management</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>5.9.1. Concepto de Gestión de la Cadena de Suministro (SCM)</li> <li>5.9.2. Costes y eficiencia de la cadena de operación</li> <li>5.9.3. Patrones de Demanda</li> <li>5.9.4. La estrategia de operaciones y el cambio</li> </ul>	<p><b>5.10. Interacciones de la SCM con todas las áreas</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>5.10.1. Interacción de la cadena de suministro</li> <li>5.10.2. Interacción de la cadena de suministro. Integración por partes</li> <li>5.10.3. Problemas de integración de la cadena de suministro</li> <li>5.10.4. Cadena de suministro 4.0</li> </ul>	<p><b>5.11. Costes de la logística</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>5.11.1. Costes logísticos</li> <li>5.11.2. Problemas de los costes logísticos</li> <li>5.11.3. Optimización de costes logísticos</li> </ul>	<p><b>5.12. Rentabilidad y eficiencia de las cadenas logísticas: KPIS</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>5.12.1. Cadena logística</li> <li>5.12.2. Rentabilidad y eficiencia de la cadena logística.</li> <li>5.12.3. Indicadores de rentabilidad y eficiencia de la cadena logística</li> </ul>
<p><b>5.13. Gestión de procesos</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>5.13.1. La gestión de procesos</li> <li>5.13.2. Enfoque basado en procesos: mapa de procesos</li> <li>5.13.3. Mejoras en la gestión de procesos</li> </ul>	<p><b>5.14. Distribución y logística de transportes</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>5.14.1. Distribución en la cadena de suministro</li> <li>5.14.2. Logística de Transportes</li> <li>5.14.3. Sistemas de Información Geográfica como soporte a la Logística</li> </ul>	<p><b>5.15. Logística y clientes</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>5.15.1. Análisis de Demanda</li> <li>5.15.2. Previsión de Demanda y Ventas</li> <li>5.15.3. Planificación de Ventas y Operaciones</li> <li>5.15.4. Planeamiento participativo, pronóstico y reabastecimiento (CPFR)</li> </ul>	<p><b>5.16. Logística internacional</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>5.16.1. Procesos de exportación e importación</li> <li>5.16.2. Aduanas</li> <li>5.16.3. Formas y Medios de Pago Internacionales</li> <li>5.16.4. Plataformas logísticas a nivel internacional</li> </ul>
<p><b>5.17. Outsourcing de operaciones</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>5.17.1. Gestión de operaciones y <i>Outsourcing</i></li> <li>5.17.2. Implantación del outsourcing en entornos logísticos</li> </ul>	<p><b>5.18. Competitividad en operaciones</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>5.18.1. Gestión de Operaciones</li> <li>5.18.2. Competitividad operacional</li> <li>5.18.3. Estrategia de Operaciones y ventajas competitivas</li> </ul>	<p><b>5.19. Gestión de la calidad</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>5.19.1. Cliente interno y cliente externo</li> <li>5.19.2. Los costes de calidad</li> <li>5.19.3. La mejora continua y la filosofía de <i>Deming</i></li> </ul>	

**Módulo 6.** Dirección de sistemas de información

**6.1. Entornos tecnológicos**

- 6.1.1. Tecnología y globalización
- 6.1.2. Entorno económico y tecnología
- 6.1.3. Entorno tecnológico y su impacto en las empresas

**6.2. Sistemas y tecnologías de la información en la empresa**

- 6.2.1. Evolución del modelo de IT
- 6.2.2. Organización y departamento IT
- 6.2.3. Tecnologías de las información y entorno económico

**6.3. Estrategia corporativa y estrategia tecnológica**

- 6.3.1. Creación de valor para clientes y accionistas
- 6.3.2. Decisiones estratégicas de SI/TI
- 6.3.3. Estrategia corporativa vs. estrategia tecnológica y digital

**6.4. Dirección de Sistemas de Información**

- 6.4.1. Gobierno Corporativo de la tecnología y los sistemas de información
- 6.4.2. Dirección de los sistemas de información en las empresas
- 6.4.3. Directivos expertos en sistemas de información: roles y funciones

**6.5. Planificación estratégica de Sistemas de Información**

- 6.5.1. Sistemas de información y estrategia corporativa
- 6.5.2. Planificación estratégica de los sistemas de información
- 6.5.3. Fases de la planificación estratégica de los sistemas de información

**6.6. Sistemas de información para la toma de decisiones**

- 6.6.1. *Business intelligence*
- 6.6.2. *Data Warehouse*
- 6.6.3. BSC o Cuadro de mando Integral

**6.7. Explorando la información**

- 6.7.1. SQL: bases de datos relacionales. Conceptos básicos
- 6.7.2. Redes y comunicaciones
- 6.7.3. Sistema operacional: modelos de datos normalizados
- 6.7.4. Sistema estratégico: OLAP, modelo multidimensional y *dashboards* gráfico
- 6.7.5. Análisis estratégico de BBDD y composición de informes

**6.8. *Business Intelligence* empresarial**

- 6.8.1. El mundo del dato
- 6.8.2. Conceptos relevantes
- 6.8.3. Principales características
- 6.8.4. Soluciones en el mercado actual
- 6.8.5. Arquitectura global de una solución BI
- 6.8.6. Ciberseguridad en BI y Data Science

**6.9. Nuevo concepto empresarial**

- 6.9.1. ¿Por qué BI?
- 6.9.2. Obtención de la información
- 6.9.3. BI en los distintos departamentos de la empresa
- 6.9.4. Razones para invertir en BI

**6.10. Herramientas y soluciones BI**

- 6.10.1. ¿Cómo elegir la mejor herramienta?
- 6.10.2. Microsoft Power BI, MicroStrategy y Tableau
- 6.10.3. SAP BI, SAS BI y Qlikview
- 6.10.4. Prometeus

**6.11. Planificación y dirección Proyecto BI**

- 6.11.1. Primeros pasos para definir un proyecto de BI
- 6.11.2. Solución BI para la empresa
- 6.11.3. Toma de requisitos y objetivos

**6.12. Aplicaciones de gestión corporativa**

- 6.12.1. Sistemas de información y gestión corporativa
- 6.12.2. Aplicaciones para la gestión corporativa
- 6.12.3. Sistemas *Enterprise Resource Planning* o ERP

**6.13. Transformación Digital**

- 6.13.1. Marco conceptual de la transformación digital
- 6.13.2. Transformación digital; elementos clave, beneficios e inconvenientes
- 6.13.3. Transformación digital en las empresas

**6.14. Tecnologías y tendencias**

- 6.14.1. Principales tendencias en el ámbito de la tecnología que están cambiando los modelos de negocio
- 6.14.2. Análisis de las principales tecnologías emergentes

**6.15. *Outsourcing* de TI**

- 6.15.1. Marco conceptual del *outsourcing*
- 6.15.2. *Outsourcing* de TI y su impacto en los negocios
- 6.15.3. Claves para implementar proyectos corporativos de *outsourcing* de TI

**Módulo 7. Gestión Comercial, Marketing Estratégico y Comunicación Corporativa**

<p><b>7.1. Dirección comercial</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>7.1.1. Marco conceptual de la dirección comercial</li> <li>7.1.2. Estrategia y planificación comercial</li> <li>7.1.3. El rol de los directores comerciales</li> </ul>	<p><b>7.2. Marketing</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>7.2.1. Concepto de Marketing</li> <li>7.2.2. Elementos básicos del marketing</li> <li>7.2.3. Actividades de marketing de la empresa</li> </ul>	<p><b>7.3. Gestión Estratégica del Marketing</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>7.3.1. Concepto de Marketing estratégico</li> <li>7.3.2. Concepto de planificación estratégica de marketing</li> <li>7.3.3. Etapas del proceso de planificación estratégica de marketing</li> </ul>	<p><b>7.4. Marketing digital y comercio electrónico</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>7.4.1. Objetivos del Marketing digital y comercio electrónico</li> <li>7.4.2. Marketing Digital y medios que emplea Comercio electrónico. Contexto general</li> <li>7.4.3. Categorías del comercio electrónico</li> <li>7.4.4. Ventajas y desventajas del <i>Ecommerce</i> frente al comercio tradicional</li> </ul>
<p><b>7.5. <i>Managing digital business</i></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>7.5.1. Estrategia competitiva ante la creciente digitalización de los medios</li> <li>7.5.2. Diseño y creación de un plan de Marketing Digital</li> <li>7.5.3. Análisis del ROI en un plan de Marketing Digital</li> </ul>	<p><b>7.6. Marketing digital para reforzar la marca</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>7.6.1. Estrategias online para mejorar la reputación de tu marca</li> <li>7.6.2. <i>Branded Content &amp; Storytelling</i></li> </ul>	<p><b>7.7. Estrategia de Marketing Digital</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>7.7.1. Definir la estrategia del Marketing Digital</li> <li>7.7.2. Herramientas de la estrategia de Marketing Digital</li> </ul>	<p><b>7.8. Marketing digital para captar y fidelizar clientes</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>7.8.1. Estrategias de fidelización y vinculación a través de Internet</li> <li>7.8.2. <i>Visitor Relationship Management</i></li> <li>7.8.3. Hipersegmentación</li> </ul>
<p><b>7.9. Gestión de campañas digitales</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>7.9.1. ¿Qué es una campaña de publicidad digital?</li> <li>7.9.2. Pasos para lanzar una campaña de marketing online</li> <li>7.9.3. Errores de las campañas de publicidad digital</li> </ul>	<p><b>7.10. Plan de marketing online</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>7.10.1. ¿Qué es una un plan de Marketing Online?</li> <li>7.10.2. Pasos para crear un plan de Marketing Online</li> <li>7.10.3. Ventajas de disponer un plan de Marketing Online</li> </ul>	<p><b>7.11. <i>Blended marketing</i></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>7.11.1. ¿Qué es el <i>Blended Marketing</i>?</li> <li>7.11.2. Diferencias entre Marketing Online y Offline</li> <li>7.11.3. Aspectos a tener en cuenta en la estrategia de <i>Blended Marketing</i></li> <li>7.11.4. Características de una estrategia de <i>Blended Marketing</i></li> <li>7.11.5. Recomendaciones en <i>Blended Marketing</i></li> <li>7.11.6. Beneficios del <i>Blended Marketing</i></li> </ul>	<p><b>7.12. Estrategia de ventas</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>7.12.1. Estrategia de ventas</li> <li>7.12.2. Métodos de ventas</li> </ul>
<p><b>7.13. Comunicación Corporativa</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>7.13.1. Concepto</li> <li>7.13.2. Importancia de la comunicación en la organización</li> <li>7.13.3. Tipo de la comunicación en la organización</li> <li>7.13.4. Funciones de la comunicación en la organización</li> <li>7.13.5. Elementos de la comunicación</li> <li>7.13.6. Problemas de la comunicación</li> <li>7.13.7. Escenarios de la comunicación</li> </ul>	<p><b>7.14. Estrategia de Comunicación Corporativa</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>7.14.1. Programas de motivación, acción social, participación y entrenamiento con RRHH</li> <li>7.14.2. Instrumentos y soportes de comunicación interna"</li> <li>7.14.3. El plan de comunicación interna</li> </ul>	<p><b>7.15. Comunicación y reputación digital</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>7.15.1. Reputación online</li> <li>7.15.2. ¿Cómo medir la reputación digital?</li> <li>7.15.3. Herramientas de reputación online</li> <li>7.15.4. Informe de reputación online</li> <li>7.15.5. Branding online</li> </ul>	

**Módulo 8.** Investigación de mercados, publicidad y dirección comercial

**8.1. Investigación de Mercados**

- 8.1.1. Investigación de mercados: origen histórico
- 8.1.2. Análisis y evolución del marco conceptual de la investigación de mercados
- 8.1.3. Elementos claves y aportación de valor de la investigación de mercados

**8.2. Métodos y técnicas de investigación cuantitativas**

- 8.2.1. Tamaño muestral
- 8.2.2. Muestreo
- 8.2.3. Tipos de Técnicas Cuantitativas

**8.3. Métodos y técnicas de investigación cualitativas**

- 8.3.1. Tipos de Investigación Cualitativa
- 8.3.2. Técnicas de Investigación Cualitativa

**8.4. Segmentación de mercados**

- 8.4.1. Concepto de segmentación de mercados
- 8.4.2. Utilidad y requisitos de la segmentación
- 8.4.3. Segmentación de mercados de consumo
- 8.4.4. Segmentación de mercados industriales
- 8.4.5. Estrategias de segmentación
- 8.4.6. La segmentación con base a criterios del marketing-mix
- 8.4.7. Metodología de segmentación del mercado

**8.5. Gestión de proyectos de investigación**

- 8.5.1. La Investigación de Mercados como un proceso
- 8.5.2. Etapas de Planificación en la Investigación de Mercados
- 8.5.3. Etapas de Ejecución en la Investigación de Mercados
- 8.5.4. Gestión de un Proyecto de Investigación

**8.6. La investigación de mercados internacionales**

- 8.6.1. Investigación de Mercados Internacionales
- 8.6.2. Proceso de la Investigación de Mercados Internacionales
- 8.6.3. La importancia de las fuentes secundarias en las Investigaciones de Mercado Internacionales

**8.7. Los estudios de viabilidad**

- 8.7.1. Concepto y utilidad
- 8.7.2. Esquema de un estudio de viabilidad
- 8.7.3. Desarrollo de un estudio de viabilidad

**8.8. Publicidad**

- 8.8.1. Antecedentes históricos de la Publicidad
- 8.8.2. Marco conceptual de la Publicidad; principios, concepto de briefing y posicionamiento
- 8.8.3. Agencias de publicidad, agencias de medios y profesionales de la publicidad
- 8.8.4. Importancia de la publicidad en los negocios
- 8.8.5. Tendencias y retos de la publicidad

**8.9. Desarrollo del plan de Marketing**

- 8.9.1. Concepto del Plan de Marketing
- 8.9.2. Análisis y Diagnostico de la Situación
- 8.9.3. Decisiones Estratégicas de Marketing
- 8.9.4. Decisiones Operativas de Marketing

**8.10. Estrategias de promoción y Merchandising**

- 8.10.1. Comunicación de Marketing Integrada
- 8.10.2. Plan de Comunicación Publicitaria
- 8.10.3. El Merchandising como técnica de Comunicación

**8.11. Planificación de medios**

- 8.11.1. Origen y evolución de la planificación de medios
- 8.11.2. Medios de comunicación
- 8.11.3. Plan de medios

**8.12. Fundamentos de la dirección comercial**

- 8.12.1. La función de la Dirección Comercial
- 8.12.2. Sistemas de análisis de la situación competitiva comercial empresa/mercado
- 8.12.3. Sistemas de planificación comercial de la empresa
- 8.12.4. Principales estrategias competitivas

**8.13. Negociación comercial**

- 8.13.1. Negociación comercial
- 8.13.2. Las cuestiones psicológicas de la negociación
- 8.13.3. Principales métodos de negociación
- 8.13.4. El proceso negociador

**8.14. Toma de decisiones en gestión comercial**

- 8.14.1. Estrategia comercial y estrategia competitiva
- 8.14.2. Modelos de toma de decisiones
- 8.14.3. Analíticas y herramientas para la toma de decisiones
- 8.14.4. Comportamiento humano en la toma de decisiones

**8.15. Dirección y gestión de la red de ventas**

- 8.15.1. Sales Management. Dirección de ventas
- 8.15.2. Redes al servicio de la actividad comercial
- 8.15.3. Políticas de selección y formación de vendedores
- 8.15.4. Sistemas de remuneración de las redes comerciales propias y externas
- 8.15.5. Gestión del proceso comercial. Control y asistencia a la labor de los comerciales basándose en la información

**8.16. Implementación de la función comercial**

- 8.16.1. Contratación de comerciales propios y agentes comerciales
- 8.16.2. Control de la actividad comercial
- 8.16.3. El código deontológico del personal comercial
- 8.16.4. Cumplimiento normativo
- 8.16.5. Normas comerciales de conducta generalmente aceptadas



### 8.17. Gestión de cuentas clave

- 8.17.1. Concepto de la Gestión de Cuentas Clave
- 8.17.2. El *Key Account Manager*
- 8.17.3. Estrategia de la Gestión de Cuentas Clave

### 8.18. Gestión financiera y presupuestaria

- 8.18.1. El umbral de rentabilidad
- 8.18.2. El presupuesto de ventas. Control de gestión y del plan anual de ventas
- 8.18.3. Impacto financiero de las decisiones estratégicas comerciales
- 8.18.4. Gestión del ciclo, rotaciones, rentabilidad y liquidez.
- 8.18.5. Cuenta de resultados

## Módulo 9. Innovación y Dirección de Proyectos

### 9.1. Innovación

- 9.1.1. Introducción a la innovación
- 9.1.2. Innovación en el ecosistema empresarial
- 9.1.3. Instrumentos y herramientas para el proceso de innovación empresarial

### 9.2. Estrategia de Innovación

- 9.2.1. Inteligencia estratégica e innovación
- 9.2.2. Estrategia de innovación

### 9.3. *Project Management* para *Startups*

- 9.3.1. Concepto de *startup*
- 9.3.2. Filosofía *Lean Startup*
- 9.3.3. Etapas del desarrollo de una *startup*
- 9.3.4. El rol de un gestor de proyectos en una *startup*

### 9.4. Diseño y validación del modelo de negocio

- 9.4.1. Marco conceptual de un modelo de negocio
- 9.4.2. Diseño validación de modelos de negocio

### 9.5. Dirección y Gestión de Proyectos

- 9.5.1. Dirección y Gestión de proyectos: identificación de oportunidades para desarrollar proyectos corporativos de innovación
- 9.5.2. Principales etapas o fases de la dirección y gestión de proyectos de innovación

### 9.6. Gestión del cambio en proyectos: gestión de la formación

- 9.6.1. Concepto de Gestión del Cambio
- 9.6.2. El Proceso de Gestión del Cambio
- 9.6.3. La implementación del cambio

### 9.7. Gestión de la comunicación de proyectos

- 9.7.1. Gestión de las comunicaciones del proyecto
- 9.7.2. Conceptos clave para la gestión de las comunicaciones
- 9.7.3. Tendencias emergentes
- 9.7.4. Adaptaciones al equipo
- 9.7.5. Planificar la gestión de las comunicaciones
- 9.7.6. Gestionar las comunicaciones
- 9.7.7. Monitorear las comunicaciones

### 9.8. Metodologías tradicionales e innovadoras

- 9.8.1. Metodologías innovadoras
- 9.8.2. Principios básicos del Scrum
- 9.8.3. Diferencias entre los aspectos principales del Scrum y las metodologías tradicionales

### 9.9. Creación de una *startup*

- 9.9.1. Creación de una *startup*
- 9.9.2. Organización y cultura
- 9.9.3. Los diez principales motivos por los cuales fracasan las *startups*
- 9.9.4. Aspectos legales

### 9.10. Planificación de la gestión de riesgos en los proyectos

- 9.10.1. Planificar riesgos
- 9.10.2. Elementos para crear un plan de gestión de riesgos
- 9.10.3. Herramientas para crear un plan de gestión de riesgos
- 9.10.4. Contenido del plan de gestión de riesgos

**Módulo 10. Management Directivo**

**10.1. General Management**

- 10.1.1. Concepto de *General Management*
- 10.1.2. La acción del *Manager General*
- 10.1.3. El Director General y sus funciones
- 10.1.4. Transformación del trabajo de la Dirección

**10.2. El directivo y sus funciones. La cultura organizacional y sus enfoques**

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

**10.3. Dirección de operaciones**

- 10.3.1. Importancia de la dirección
- 10.3.2. La cadena de valor
- 10.3.3. Gestión de calidad

**10.4. Oratoria y formación de portavoces**

- 10.4.1. Comunicación interpersonal
- 10.4.2. Habilidades comunicativas e influencia
- 10.4.3. Barreras en la comunicación

**10.5. Herramientas de comunicaciones personales y organizacional**

- 10.5.1. La comunicación interpersonal
- 10.5.2. Herramientas de la comunicación interpersonal
- 10.5.3. La comunicación en la organización
- 10.5.4. Herramientas en la organización

**10.6. Comunicación en situaciones de crisis**

- 10.6.1. Crisis
- 10.6.2. Fases de la crisis
- 10.6.3. Mensajes: contenidos y momentos

**10.7. Preparación de un plan de crisis**

- 10.7.1. Análisis de posibles problemas
- 10.7.2. Planificación
- 10.7.3. Adecuación del personal

**10.8. Inteligencia emocional**

- 10.8.1. Inteligencia emocional y comunicación
- 10.8.2. Asertividad, empatía y escucha activa
- 10.8.3. Autoestima y comunicación emocional

**10.9. Branding Personal**

- 10.9.1. Estrategias para desarrollar la marca personal
- 10.9.2. Leyes del branding personal
- 10.9.3. Herramientas de la construcción de marcas personales

**10.10. Liderazgo y gestión de equipos**

- 10.10.1. Liderazgo y estilos de liderazgo
- 10.10.2. Capacidades y desafíos del Líder
- 10.10.3. Gestión de Procesos de Cambio
- 10.10.4. Gestión de Equipos Multiculturales

**Módulo 11. Habilidades directivas**

**11.1. Oratoria y formación de portavoces**

- 11.1.1. Comunicación interpersonal
- 11.1.2. Habilidades comunicativas e influencia
- 11.1.3. Barreras para la comunicación

**11.2. Comunicación y liderazgo**

- 11.2.1. Liderazgo y estilos de liderazgo
- 11.2.2. Motivación
- 11.2.3. Capacidades y habilidades del líder 2.0.

**11.3. Branding personal**

- 11.3.1. Estrategias para desarrollar la marca personal
- 11.3.2. Leyes del branding personal
- 11.3.3. Herramientas de la construcción de marcas personales

**11.4. Gestión de equipos**

- 11.4.1. Equipos de trabajo y dirección de reuniones
- 11.4.2. Gestión de procesos de cambio
- 11.4.3. Gestión de equipos multiculturales
- 11.4.4. *Coaching*

**11.5. Negociación y resolución de conflictos**

- 11.5.1. Técnicas de negociación efectiva
- 11.5.3. Conflictos interpersonales
- 11.5.3. Negociación intercultural

**11.6. Inteligencia emocional**

- 11.6.1. Inteligencia emocional y comunicación
- 11.6.2. Asertividad, empatía y escucha activa
- 11.6.3. Autoestima y lenguaje emocional

**11.7. Capital relacional: Coworking**

- 11.7.1. Gestión del Capital Humano
- 11.7.2. Análisis del rendimiento
- 11.7.3. Gestión de la igualdad y diversidad
- 11.7.4. Innovación en la gestión de personas

**11.8. Gestión del tiempo**

- 11.8.1. Planificación, organización y control.
- 11.8.2. Metodología de la gestión del tiempo.
- 11.8.3. Planes de acción.
- 11.8.4. Herramientas para la gestión eficaz del tiempo

**11.9. Teoría de juegos**

**11.10. Gestión del cambio estratégico**

**Módulo 12.** Organización, personas y cultura organizativa

**12.1. Las organizaciones, tipología y aspectos clave**

- 12.1.1. Taxonomía de organizaciones según tamaño/escala y funciones Gran Corporación vs. Mediana empresa
- 12.1.2. Caso particular: *Start up*

**12.2. La función de Recursos Humanos**

- 12.2.1. Enclave en la organización
- 12.2.2. Principales condicionantes de la función de RR.HH
  - 12.2.2.1. Legales
  - 12.2.2.2. Organizativos
  - 12.2.2.3. Talento
- 12.2.3. Principales atribuciones

**12.3. Departamentos internos**

- 12.3.1. Gestión del talento
- 12.3.2. Gestión del rendimiento
- 12.3.3. Formación y Desarrollo
- 12.3.4. Cultura Corporativa

**12.4. Dimensionamiento de departamentos**

- 12.4.1. Cadena de Valor
- 12.4.2. Gap análisis personas – puestos
- 12.4.3. Volumen de trabajo y dimensionamiento
- 12.4.4. Palancas de eficiencia
  - 12.4.4.1. Redefinición del catálogo de servicios
  - 12.4.4.2. Consolidación
  - 12.4.4.3. Automatización
  - 12.4.4.4. Outsourcing

**12.5. Productividad, atracción, retención y activación del talento**

- 12.5.1. La productividad
- 12.5.2. Palancas para productividad
- 12.5.3. Palancas de atracción, retención y atracción de talento

**12.6. Compensación monetaria vs. No monetaria**

- 12.6.1. Modelos de bandas salariales
- 12.6.2. Modelos de compensación no monetaria
  - 12.6.2.1. Modelo de trabajo
  - 12.6.2.2. Comunidad corporativa
  - 12.6.2.3. Imagen de la empresa
- 12.6.3. Compensación monetaria vs. No monetaria

**12.7. Cultura Corporativa**

- 12.7.1. Alineamiento de Cultura y objetivos estratégicos
- 12.7.2. Estructura de un proyecto tipo
- 12.7.3. La Cultura Corporativa y su implementación

**12.8. Gestión del Cambio**

- 12.8.1. Componentes de análisis en la gestión del cambio
- 12.8.2. Importancia de la gestión del cambio en proyectos complejos
- 12.8.3. Estructura de un proyecto tipo

**12.9. Transformación en entornos corporativos complejos**

- 12.9.1. La Transformación
- 12.9.2. Estructura de un proyecto tipo
- 12.9.3. Facilitadores de la transformación

**12.10. Transformación vs. Gestión del Cambio**

- 12.10.1. Principales diferencias en proyecto
- 12.10.2. Rol gestor del cambio vs. Gestor de la Transformación
- 12.10.3. Herramientas de gestión

**Módulo 13. Finanzas corporativas I****13.1. Introducción a las Finanzas Corporativas**

- 13.1.1. El entorno financiero de la empresa
  - 13.1.1.1. El objetivo financiero de la empresa
  - 13.1.1.2. Las necesidades financieras de la empresa
- 13.1.2. El papel de la dirección financiera

**13.2. La inversión en la empresa**

- 13.2.1. Clasificación de las inversiones en la empresa
- 13.2.2. Fases para analizar las inversiones

**13.3. Evaluación de inversiones**

- 13.3.1. Evaluación de inversiones: VAN, TIR y Recuperación
  - 13.3.1.1. El criterio del Valor Anual Neto (VAN)
  - 13.3.1.2. El criterio de la Tasa Interna de Retorno (TIR)
  - 13.3.1.3. La aceptación y ordenación de proyectos de inversión según los criterios del VAN y la TIR
  - 13.3.1.4. El criterio del plazo de recuperación (Recuperación)

**13.4. Análisis de las variables que intervienen en la toma de decisiones de inversión**

- 13.4.1. Criterios para la determinación de los flujos de caja
  - 13.4.1.1. Criterios para la construcción de los flujos de caja
  - 13.4.1.2. Estructura general para la construcción de los flujos de caja
  - 13.4.1.3. Clasificación de los flujos de caja
  - 13.4.1.4. El valor residual o de desecho

**13.5. La financiación de la empresa**

- 13.5.1. Fuentes de financiación
- 13.5.2. Tipos de coste en la financiación
  - 13.5.2.1. El coste del capital propio
  - 13.5.2.2. El coste de la deuda
  - 13.5.2.3. El coste medio ponderado de capital (WACC) en la valoración de proyectos de inversión

**13.6. La estructura de capital**

- 13.6.1. Capital óptimo, accionistas y los impuestos
  - 13.6.1.1. La estructura capital: teorías y conceptos
  - 13.6.1.2. Maximización del valor de la empresa frente a maximización de los intereses de los accionistas
  - 13.6.1.3. La influencia de los impuestos en la decisión de estructura de capital
  - 13.6.1.4. Límites de uso de deuda

**13.7. Valoración de bonos**

- 13.7.1. Estrategias de Inversión en bonos
  - 13.7.1.1. Conceptos, clasificación y estrategias de inversión en bonos
  - 13.7.1.2. Comportamiento de los tipos de interés de mercado
  - 13.7.1.3. Modelo básico de valoración de bonos
  - 13.7.1.4. Medidas de rendimiento y retorno

**13.8. Valoración de acciones**

- 13.8.1. Mercado de valores
- 13.8.2. Valoración de acciones

**13.9. Inversiones con riesgo**

- 13.9.1. Clasificación del riesgo
- 13.9.2. La Cartera de inversión óptima de Markowitz
- 13.9.3. El riesgo y la rentabilidad. El modelo CAPM

**Módulo 14. Finanzas corporativas II**

**14.1. La visión estratégica de las finanzas corporativas**

- 14.1.1. Estrategias de finanzas corporativas en un mundo globalizado
- 14.1.2. Apalancamiento operativo y apalancamiento operativo
  - 14.1.2.1. Apalancamiento operativo
  - 14.1.2.2. Apalancamiento financiero

**14.2. La política de pago de dividendos**

- 14.2.1. La política de dividendos

**14.3. Los tipos de deuda**

- 14.3.1. Financiación interna
  - 14.3.1.1. A corto plazo
  - 14.3.1.2. A largo plazo
- 14.3.2. Financiación externa
  - 14.3.2.1. A corto plazo
  - 14.3.2.2. A largo plazo

**14.4. La autofinanciación en la empresa**

- 14.4.1. Tipos de autofinanciación
  - 14.4.1.1. Autofinanciación de mantenimiento o reposición
  - 14.4.1.2. La autofinanciación por enriquecimiento
  - 14.4.1.3. Ventajas e inconvenientes de la autofinanciación
  - 14.4.1.4. El efecto multiplicador de la autofinanciación

**14.5. Estados financieros y uso de razones financieras**

- 14.5.1. Importancia de los estados financieros
  - 14.5.1.1. El informe para los accionistas
  - 14.5.1.2. El uso de razones financieras
    - 14.5.1.2.1. Las razones de liquidez
    - 14.5.1.2.2. Las razones de actividad
    - 14.5.1.2.3. Las razones de endeudamiento
    - 14.5.1.2.4. Las razones de rentabilidad
    - 14.5.1.2.5. Las razones de mercado

**14.6. Inversiones con riesgo**

- 14.6.1. Clasificación del riesgo
  - 14.6.1.1. Medida y clasificación del riesgo
  - 14.6.1.2. La beta
  - 14.6.1.3. La teoría de carteras de Markowitz
  - 14.6.1.4. El índice de Sharpe
  - 14.6.1.5. El riesgo y la rentabilidad. El modelo CAPM

**14.7. Fusiones y adquisiciones**

- 14.7.1. Motivaciones de las fusiones y adquisiciones
- 14.7.2. Fórmulas financieras para la adquisición de empresas
  - 14.7.2.1. El proceso de la adquisición
  - 14.7.2.2. El proceso de fusión

**14.8. Gobierno corporativo**

- 14.8.1. Gobierno corporativo objetivo y funciones
  - 14.8.1.1. El gobierno corporativo y los costes de agencia
  - 14.8.1.2. Vigilancia por el consejo de administración
  - 14.8.1.3. Políticas de compensación
  - 14.8.1.4. Administración del conflicto de agencia

**14.9. Finanzas corporativas internacionales**

- 14.9.1. Mercados de capitales
  - 14.9.1.1. Integrados internacionalmente
  - 14.9.1.2. Segmentados internacionalmente
- 14.9.2. El riesgo de tipo de cambio

**14.10. La valoración y los gravámenes internacionales**

## Módulo 15. Finanzas internacionales

### 15.1. *Business & international strategy*

- 15.1.1. Internacionalización
- 15.1.2. Globalización
- 15.1.3. *Growth & development in emerging markets*
- 15.1.4. Sistema monetario internacional

### 15.2. Mercado de divisas

- 15.2.1. Operaciones con divisas
- 15.2.2. El mercado anticipado de divisas
- 15.2.3. Instrumentos derivados para la cobertura del riesgo del tipo cambio y tipo de interés
- 15.2.4. Apreciación y depreciación de la moneda

### 15.3. Medios de pago y cobro internacionales

- 15.3.1. Transferencia, Orden de pago y Remesa
- 15.3.2. Cláusulas y créditos documentarios
- 15.3.3. Factorización, permuta internacional y otros medios

### 15.4. Financiación de operaciones en mercados internacionales

- 15.4.1. Incoterms
- 15.4.2. Instrumentos derivados para la cobertura de posibles fluctuaciones del precio de las materias primas
- 15.4.3. Créditos a la exportación con apoyo oficial
- 15.4.4. Cobertura con contratos de intercambio (swap)
- 15.4.5. El consenso OCDE

### 15.5. Instituciones financieras internacionales

- 15.5.1. El fondo para la internacionalización de la empresa
- 15.5.2. El Grupo del Banco Mundial
- 15.5.3. El Banco Interamericano de Desarrollo.
- 15.5.4. El Banco de Desarrollo del Caribe.

### 15.6. Formación de las tasas de cambio

- 15.6.1. Teoría de la paridad de las tasas de interés
- 15.6.2. Teoría de las expectativas de los tipos de cambio
- 15.6.3. Teoría de la paridad del poder adquisitivo (PPA)
- 15.6.4. Equilibrio del mercado de capitales.

### 15.7. Programas de conversión de deuda

- 15.7.1. Marco legal
- 15.7.2. Funcionamiento
- 15.7.3. Conversión de Deuda en Inversiones Públicas
- 15.7.4. Conversión de Deuda en Inversiones Privadas

### 15.8. Mercado bursátil internacional

- 15.8.1. Mercado Wall Street (New York)
- 15.8.2. Mercado del oro
- 15.8.3. Deuda externa mundial.
- 15.8.4. Club de París
- 15.8.5. Mercado de títulos ADR y GDR

## Módulo 16. Dirección internacional de personas y gestión de la diversidad

### 16.1. Gestión del talento en compañías internacionales

- 16.1.1. Visión global de la gestión del talento
- 16.1.2. El mapa de talento de la organización
- 16.1.3. Tendencias culturales y de internacionalización
- 16.1.4. Internacionalización de la Gestión del Talento

### 16.2. Gestión de carreras internacionales

- 16.2.1. El perfil del profesional internacional
- 16.2.2. *Global Mobility*
- 16.2.3. *Gestión de Expatriados*

### 16.3. Gestión de la diversidad

- 16.3.1. Trabajar con la diversidad
- 16.3.2. Diversidad, RSC y Coaching
- 16.3.3. *Gestión de la igualdad y diversidad*
- 16.3.4. *Gestión de equipos multiculturales*

### 16.4. Nuevo marco de relaciones laborales

- 16.4.1. Reforma Laboral
- 16.4.2. La negociación del convenio colectivo
- 16.4.3. Relaciones estratégicas con los sindicatos
- 16.4.4. Relaciones laborales y reestructuraciones empresariales

### 16.5. HR marketing: una visión internacional

- 16.5.1. *Employer Branding*
- 16.5.2. *HR Customer Experience*

### 16.6. Multinacionales y derechos humanos

- 16.6.1. Globalización, derechos humanos y empresas multinacionales
- 16.6.2. Multinacionales frente al Derecho Internacional
- 16.6.3. Instrumentos jurídicos específicos

### 16.7. Gestión de la expatriación

- 16.7.1. Gestión del proceso de expatriación
- 16.7.2. La repatriación
- 16.7.3. Competencias individuales para el éxito en destinos internacionales

### 16.8. Retribución de los expatriados

- 16.8.1. Retribución económica
- 16.8.2. Lugar y moneda de pago
- 16.8.3. Políticas de impuestos

**Módulo 17.** Gestión de operaciones internacionales

**17.1. Visión general. Comercio Internacional**

- 17.1.1. Introducción
- 17.1.2. Panorama histórico de los conceptos
- 17.1.3. Instituciones internacionales

**17.2. Análisis de mercados internacionales**

- 17.2.1. Fórmulas de estudio de mercados
- 17.2.2. Factores a considerar: el macro entorno
- 17.2.3. Factores culturales y legales
- 17.2.4. Factores políticos

**17.3. Enfoque de presencia en mercados exteriores y comercio electrónico**

- 17.3.1. Introducción
- 17.3.2. Exportaciones directas e indirectas
- 17.3.3. Comercio electrónico

**17.4. Proteccionismo comercial: aduanas**

- 17.4.1. Valoración en aduana
- 17.4.2. Códigos aduaneros y cooperación internacional
- 17.4.3. Figuras relacionadas con los aranceles

**17.5. Cooperación internacional respecto a medidas no arancelarias**

- 17.5.1. Medidas tradicionales
- 17.5.2. Cooperación internacional respecto a medidas no arancelarias
- 17.5.3. Medidas de defensa comercial: derechos antidumping
- 17.5.4. Nuevas cuestiones: protección de los derechos de propiedad intelectual, comercio de servicios y protección del medio ambiente

**17.6. Fórmulas contractuales**

- 17.6.1. Contrato de compraventa internacional
- 17.6.2. Regulación internacional del contrato de compraventa
- 17.6.3. Otros contratos utilizados en las relaciones comerciales internacionales

**17.7. Flujos de Inversión directa en el exterior**

- 17.7.1. Empresas multinacionales
- 17.7.2. La cooperación internacional respecto a las Inversiones directa en el exterior (IDE)
- 17.7.3. Valoración de los aspectos a considerar respecto a decisiones sobre inversión en el exterior

**17.8. Análisis de los Términos Internacionales de Comercio (INCOTERMS) de la Cámara de Comercio Internacional (CCI)**

- 17.8.1. ¿Qué son los INCOTERMS?
- 17.8.2. ¿Qué aspectos regulan los INCOTERMS?
- 17.8.3. Análisis de los INCOTERMS de la CCI
- 17.8.4. Documentación asociada a los contratos internacionales

**17.9. Gestión de la cadena logística Internacional**

- 17.9.1. ¿Qué se entiende por logística internacional?
- 17.9.2. Gestión de la cadena logística
- 17.9.3. Gestión de la cadena logística

**17.10. Mercadotecnia Internacional**

- 17.10.1. Adaptación del producto
- 17.10.2. Políticas de precios
- 17.10.3. Distribución y comunicación internacionales
- 17.10.4. Gestión de mercadotecnia internacional



**Módulo 18.** Planificación, control y gestión comercial internacional**18.1. Planificación comercial internacional y fundamentos de gestión**

- 18.1.1. Introducción
- 18.1.2. La dirección y planificación estratégica en la empresa internacional
- 18.1.3. El plan comercial internacional

**18.2. Globalización y Análisis de entornos internacionales**

- 18.2.1. Globalización y bloques económicos internacionales
- 18.2.2. Niveles de entornos: macroentorno y microentorno internacionales
- 18.2.3. Instrumentos de análisis y evaluación de entornos internacionales

**18.3. Globalización y Análisis de entornos internacionales**

- 18.3.1. Introducción
- 18.3.2. Globalización y bloques económicos internacionales
- 18.3.3. Conclusiones

**18.4. Planificación, Control y Gestión de equipos comerciales internacionales**

- 18.4.1. El control para entornos internacionales: importancia y parámetros de diseño
- 18.4.2. Evaluación del desempeño organizacional para entornos internacionales
- 18.4.3. El proceso de control empresarial para entornos internacionales

**18.5. Coordinación de equipos comerciales internacionales**

- 18.5.1. Introducción
- 18.5.2. Aspectos culturales en la gestión de equipos comerciales internacionales
- 18.5.3. Teorías del conflicto en la gestión de equipos de trabajo
- 18.5.4. Indicadores de control de gestión para equipos comerciales internacionales

**18.6. Alcanzar habilidades de venta y negociación en equipos comerciales internacionales**

- 18.6.1. Introducción
- 18.6.2. El proceso de venta para equipos comerciales internacionales
- 18.6.3. Características de las empresas con equipos comerciales internacionales
- 18.6.4. La negociación en la gestión de equipos comerciales internacionales

**18.7. Fundamentos de la comunicación en la gestión comercial internacional**

- 18.7.1. Introducción
- 18.7.2. El plan comercial internacional
- 18.7.3. Niveles de decisión estratégica y de gestión en la empresa internacional

**18.8. Estrategias de control para la gestión comercial internacional**

- 18.8.1. Introducción
- 18.8.2. El control para entornos internacionales: importancia y parámetros de diseño
- 18.8.3. El proceso de control empresarial para entornos internacionales

**18.9. Negociación de conflictos en equipos comerciales internacionales**

- 18.9.1. El conflicto en la gestión de equipos de trabajo: concepto, tipos y características
- 18.9.2. Teorías del conflicto en la gestión de equipos de trabajo
- 18.9.3. Técnicas de resolución de conflictos en la gestión comercial internacional

**18.10. Gestión para equipos comerciales internacionales**

- 18.10.1. Introducción. Gestión para equipos comerciales internacionales
- 18.10.2. Características de las empresas con equipos comerciales internacionales
- 18.10.3. Indicadores de control de gestión para equipos comerciales internacionales

## Módulo 19. Mercadotecnia Internacional

### 19.1. La investigación de mercados internacionales.

- 19.1.1. Emerging Markets Marketing
- 19.1.2. Análisis PES
- 19.1.3. ¿Qué, cómo y dónde exportar?
- 19.1.4. Estrategias de marketing-mix internacional

### 19.2. Segmentación internacional

- 19.2.1. Criterios para la de segmentación de mercados a nivel internacional
- 19.2.2. Nichos de mercado
- 19.2.3. Estrategias de segmentación internacional

### 19.3. Posicionamiento internacional

- 19.3.1. Branding en mercados internacionales
- 19.3.2. Estrategias de posicionamiento en los mercados internacionales
- 19.3.3. Marcas globales, regionales y locales

### 19.4. Estrategias de producto en mercados internacionales

- 19.4.1. Modificación, adaptación y diversificación de productos
- 19.4.2. Productos estandarizados globales
- 19.4.3. El portafolio de producto

### 19.5. Precios y exportación

- 19.5.1. Cálculo de los precios de exportación
- 19.5.2. Incoterms
- 19.5.3. Estrategia internacional de precio

### 19.6. Calidad en marketing internacional

- 19.6.1. Calidad y el marketing internacional
- 19.6.2. Las Normas y Certificaciones
- 19.6.3. El Mercado CE

### 19.7. Promoción a nivel internacional

- 19.7.1. El MIX de promoción internacional
- 19.7.2. Advertising y publicidad
- 19.7.3. Ferias internacionales
- 19.7.4. Marca País

### 19.8. Distribución a través de canales internacionales

- 19.8.1. Channel & Trade Marketing
- 19.8.2. Consorcios de exportación
- 19.8.3. Tipos de exportación y comercio exterior

**Módulo 20.** Mercadotecnia Internacional**20.1. Principios básicos de fiscalidad internacional**

- 20.1.1. Introducción a la fiscalidad internacional
- 20.1.2. Principio de residencia vs. Fuente
- 20.1.3. La doble imposición internacional, conceptos, clases y soluciones

**20.2. Fuentes de la Fiscalidad Internacional. Tratados Internacionales y Convenios sobre Doble Imposición**

- 20.2.1. Fuentes de la Fiscalidad Internacional
- 20.2.2. ¿Qué es un tratado internacional?
- 20.2.3. Convenios de Doble Imposición
- 20.2.4. Los modelos de convenio de la OCDE y de la ONU
- 20.2.5. El soft law
- 20.2.6. El derecho de la Unión Europea
- 20.2.7. El derecho interno

**20.3. Interpretación de los Convenios Doble Imposición**

- 20.3.1. Primacía del Convenio de Doble Imposición sobre el ordenamiento interno
- 20.3.2. La interpretación de los Convenios de Doble Imposición
- 20.3.3. Ámbito de aplicación de los CDI

**20.4. El Impuesto sobre Renta de No Residentes. Reglas generales IRNR**

- 20.4.1. El Impuesto sobre la Renta de no residentes
- 20.4.2. Interpretación de la LIRNR
- 20.4.3. Elementos personales
- 20.4.4. Hecho imponible

**20.5. Tribuciones no residentes sin EP**

- 20.5.1. Rentas obtenidas en territorio español
- 20.5.2. Determinación de la deuda tributaria en rentas obtenidas sin establecimiento permanente

**20.6. Tributación de no residentes con EP**

- 20.6.1. Existencia de establecimiento permanente
- 20.6.2. Rentas imputables al establecimiento permanente
- 20.6.3. Determinación de la base imponible
- 20.6.4. Deuda tributaria
- 20.6.5. Periodo impositivo y devengo
- 20.6.6. Declaración de impuesto

**20.7. Impuesto sobre la Renta de no Residentes en el caso de bienes inmuebles en España**

- 20.7.1. Tipos de renta sujetos a tributación
- 20.7.2. Cálculo de la base imponible
- 20.7.3. Tipo impositivo aplicable
- 20.7.4. Deduciones
- 20.7.5. Devengo
- 20.7.6. Declaración
- 20.7.7. Declaración
- 20.7.8. Borrador de la declaración
- 20.7.9. Retención en transmisiones de inmuebles por contribuyentes del IRNR sin establecimiento permanente
- 20.7.10. Gravamen especial sobre bienes inmuebles de entidades no residentes

**20.8. Entidades régimen de atribución de rentas (ERAR)**

- 20.8.1. Entidades españolas en régimen de atribución de rentas
- 20.8.2. Entidades en régimen de atribución de rentas constituidas en España que realizan una actividad económica
- 20.8.3. Entidades en régimen de atribución de rentas constituidas en España que no realizan una actividad económica
- 20.8.4. Entidades en régimen de atribución de rentas constituidas en el extranjero
- 20.8.5. Entidades en régimen de atribución de rentas constituidas en el extranjero con presencia en España
- 20.8.6. Entidades en régimen de atribución de rentas constituidas en el extranjero sin presencia en España

**20.9. Comparativa no residente Unión Europea vs Row**

- 20.9.1. Los derechos derivados de ser residente en la UE en relación con el IRNR
- 20.9.2. Diferencias en el régimen del IRNR entre residentes en la UE y residentes en el resto del mundo
- 20.9.3. Opción para contribuyentes residentes de otros estados de la Unión Europea

**20.10. Obligaciones formales**

- 20.10.1. Modelo 206
- 20.10.2. Modelo 216
- 20.10.3. Modelo 210
- 20.10.4. Modelo 211
- 20.10.5. Modelo 213

## Módulo 21. Planificación de proyectos

### 21.1. El proyecto y su relación con la dirección

- 21.1.1. El proyecto y la dirección de proyectos
  - 21.1.1.1. El proyecto
  - 21.1.1.2. La gestión
  - 21.1.1.3. El ciclo de vida
  - 21.1.1.4. Roles en la gestión de un proyecto
  - 21.1.1.5. Beneficios de la gestión de un proyecto
- 21.1.2. Tipología de proyectos
  - 21.1.2.1. Procesos
  - 21.1.2.2. Integración y Tecnología
  - 21.1.2.3. Estrategia
- 21.1.3. La organización de los proyectos

### 21.2. Consideraciones relevantes en la gestión de proyectos

- 21.2.1. PMBOK
  - 21.2.1.1. Aspectos relevantes
  - 21.2.1.2. Principales beneficios
- 21.2.2. *Value Realization Office*
  - 21.2.2.1. Aspectos relevantes
  - 21.2.2.2. Principales beneficios
- 21.2.3. *Waterfall*
  - 21.2.3.1. Aspectos relevantes
  - 21.2.3.2. Principales proyectos a los que está destinada esta metodología
  - 21.2.3.3. Principales beneficios
- 21.2.4. AGILE
  - 21.2.4.1. Aspectos relevantes
  - 21.2.4.2. Principales proyectos a los que está destinada esta metodología
  - 21.2.4.3. Principales beneficios

### 21.3. La Gestión del alcance y de expectativas

- 21.3.1. Plan de gestión del alcance
  - 21.3.1.1. El alcance
  - 21.3.1.2. Características principales
  - 21.3.1.3. Verificar el alcance
- 21.3.2. La gestión de expectativas
  - 21.3.2.1. Identificar las expectativas del cliente
  - 21.3.2.2. Matriz alcance vs. Expectativas
  - 21.3.2.3. Verificar y cerrar el alcance final
- 21.3.3. Riesgos y beneficios

### 21.4. La planificación del proyecto

- 21.4.1. La planificación de un proyecto
  - 21.4.1.1. Planificación de objetivos, actividades e hitos principales
  - 21.4.1.2. Planificación de entregables principales
  - 21.4.1.3. Herramientas de planificación (*Dashboard*)
- 21.4.2. La planificación del equipo
  - 21.4.2.1. Técnicas y herramientas de estimación de recursos (*Top-down*, *Bottom up*, estimación *Delphi*, estimación paramétrica, etc.)
  - 21.4.2.2. Estimación de los recursos: roles, responsabilidades y costes
  - 21.4.2.3. Plan de continuidad del servicio
- 21.4.3. La planificación del tiempo
  - 21.4.3.1. Secuenciación de las actividades
  - 21.4.3.2. Desarrollo del cronograma de trabajo
  - 21.4.3.3. Control del cronograma de trabajo

## 21.5. La Gestión del equipo (RR.HH)

- 21.5.1. Plan de equipo
  - 21.5.1.1. Plan de Personas
  - 21.5.1.2. Selección del equipo de proyecto
  - 21.5.1.3. Sistemas de evaluación al desempeño
- 21.5.2. Desarrollar el equipo de proyecto
  - 21.5.2.1. Adquisición del equipo.
  - 21.5.2.2. Asignación del equipo al proyecto
- 21.5.3. Dirección del equipo de proyecto
  - 21.5.3.1. necesidades de coordinar y dirigir al equipo de manera efectiva
  - 21.5.3.2. Herramientas de gestión del trabajo de los equipos de manera colaborativa
  - 21.5.3.3. Gestión de conflictos
  - 21.5.3.4. Plan de continuidad del servicio
  - 21.5.3.5. *Feedback* y evaluación del rendimiento del equipo

## 21.6. La Gestión de los Costes

- 21.6.1. Estimación de los costes
  - 21.6.1.1. Plan de Gestión de los costes
  - 21.6.1.2. Estimación de los costes del proyecto
  - 21.6.1.3. Técnicas y herramientas de gestión de los costes
- 21.6.2. El presupuesto
  - 21.6.2.1. Determinación del presupuesto
  - 21.6.2.2. Metodologías de selección de presupuestos
  - 21.6.2.3. Técnicas y herramientas para definición del presupuesto
- 21.6.3. Control de los costes
  - 21.6.3.1. Objetivos del control de los costes
  - 21.6.3.2. Medición del progreso de los costes del proyecto
  - 21.6.3.3. Técnicas y herramientas de control de costes

## 21.7. Gestión de las Comunicaciones Comunicación

- 21.7.1. Identificación de los agentes de interés (*Stakeholders*)
  - 21.7.1.1. Identificación de agentes internos y externos
  - 21.7.1.2. Identificación de expectativas de los agentes de interés
  - 21.7.1.3. Técnicas y herramientas de identificación y categorización de los interesados
- 21.7.2. El plan de Comunicación
  - 21.7.2.1. Identificación de mensajes principales para cada tipología de agente
  - 21.7.2.2. Identificación y definición de los principales canales de comunicación
  - 21.7.2.3. Análisis de requisitos de comunicación
  - 21.7.2.4. Tipología de comunicaciones: verbal-escrita / formal-informal
  - 21.7.2.5. Técnicas y herramientas de comunicación
- 21.7.3. Control de las acciones de comunicación
  - 21.7.3.1. Planificación de acciones (cronograma, recursos, plazos, resultados esperados, etc.)
  - 21.7.3.2. Herramientas de control de las acciones de comunicación
  - 21.7.3.3. Medición de los resultados de las acciones de comunicación

## 21.8. La Gestión de la Calidad

- 21.8.1. Análisis y control de calidad (*Quality Analysis - QA*)
  - 21.8.1.1. Gestión de la calidad
  - 21.8.1.2. Los alcances esperados
  - 21.8.1.3. Los indicadores (estándares) de medición de la calidad
- 21.8.2. Acciones de aseguramiento de la calidad
  - 21.8.2.1. Planificación de las actividades de revisión: informes mensuales, anuales, etc.
  - 21.8.2.2. Auditorías de calidad
  - 21.8.2.3. La mejora continua
- 21.8.3. Control de la calidad del proyecto
  - 21.8.3.1. Herramientas de *Feedback* de la calidad de los entregables
  - 21.8.3.2. Gestión de las conformidades y no conformidades de los entregables
  - 21.8.3.3. El "*Peer Review*" y sus principales beneficios
  - 21.8.3.4. Medición de la calidad de los entregables

## 21.9. La Gestión de Riesgos

- 21.9.1. La planificación de los riesgos
  - 21.9.1.1. Planificación de la gestión de riesgos
  - 21.9.1.2. Identificación de riesgos
  - 21.9.1.3. Herramientas de categorización de los riesgos
- 21.9.2. El seguimiento del plan de contingencia
  - 21.9.2.1. Análisis cuantitativos y cualitativos de riesgos
  - 21.9.2.2. Evaluación de la probabilidad e impactos
  - 21.9.2.3. Herramientas de monitorización
- 21.9.3. Monitorización y control de los riesgos
  - 21.9.3.1. Registro de riesgos: propietarios, acciones, síntomas, niveles de riesgos
  - 21.9.3.2. Planificación de las acciones de mitigación
  - 21.9.3.3. Auditoría y seguimiento de los riesgos
  - 21.9.3.4. Seguimiento de los resultados de los planes de acción implementados
  - 21.9.3.5. Re-evaluación del riesgo

## 21.10. Cierre del proyecto y la Gestión del Cambio

- 21.10.1. La Gestión del cambio
  - 21.10.1.1. La transferencia del conocimiento
  - 21.10.1.2. Fases de la transferencia del conocimiento
  - 21.10.1.3. La planificación de la transferencia de conocimiento: formación, materiales, etc.
- 21.10.2. El cierre del proyecto
  - 21.10.2.1. Recopilación de la información
  - 21.10.2.2. El análisis final y principales conclusiones
  - 21.10.2.3. La Reunión de cierre
  - 21.10.2.4. El análisis de los siguientes pasos
- 21.10.3. El impacto del proyecto
  - 21.10.3.1. La importancia de la medición de los impactos obtenidos
  - 21.10.3.2. El Impacto dentro de la organización
  - 21.10.3.3. La gestión del impacto sobre el cliente

**Módulo 22.** Planificación de proyectos

**22.1. Business & International Strategy**

- 22.1.1. Internacionalización
- 22.1.2. *Growth & Development in Emerging Markets*
- 22.1.3. Sistema monetario internacional

**22.2. Dirección estratégica de negocios internacionales**

- 22.2.1. La internacionalización en el nuevo orden mundial
- 22.2.2. La influencia de la cultura en los negocios internacionales
- 22.2.3. La selección de mercados y países
- 22.2.4. Deslocalización y *Offshoring*

**22.3. Estrategias de internacionalización**

- 22.3.1. Razones y requisitos para la salida a mercados exteriores
- 22.3.2. Alianzas estratégicas en el proceso de expansión internacional
- 22.3.3. Formas de entrada en nuevos mercados internacionales

**22.4. Decisiones de internacionalización**

- 22.4.1. Estudios de mercado y toma de decisiones
- 22.4.2. Elección de la localización y modo de operación
- 22.4.3. Elección de la forma jurídica adecuada

**22.5. Etapas del proceso de internacionalización**

- 22.5.1. Análisis de demanda internacional
- 22.5.2. Diagnóstico del potencial de exportación
- 22.5.3. Planificación de la internacionalización
- 22.5.4. Etapas en la exportación

**22.6. Internacionalización según el tipo de empresa**

- 22.6.1. Empresas de producto y empresas de servicio
- 22.6.2. Empresas internacionalizadas y empresas multinacionales
- 22.6.3. La pyme y su modelo de internacionalización

**22.7. Obstáculos a la internacionalización**

- 22.7.1. Restricciones legales
- 22.7.2. Obstáculos logísticos, financieros y comerciales
- 22.7.3. Obstáculos en la inversión directa

**22.8. Cross-cultural Management**

- 22.8.1. Dimensión cultural de la gestión internacional
- 22.8.2. La globalización en la gestión empresarial
- 22.8.3. Liderazgo intercultural

**22.9. Diversidad internacional y rendimiento**

**22.10. Variedad de productos y mercados**



*La realización de este Grand Master de Formación Permanente te ayudará a dar el salto definitivo en tu carrera”*

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 emitieran juicios de valor fundamentados sobre cómo resolverlas.

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

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

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

## Relearning Methodology

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

El presente Grand Master de Formación Permanente en Alta Dirección Internacional está destinado a profesionales del campo de negocios internacionales que deseen actualizar sus conocimientos, descubrir nuevas formas de gestionar o dirigir sus empresas y avanzar así en su carrera profesional. Cabe destacar que la diversidad de participantes con diferentes perfiles académicos y procedentes de múltiples nacionalidades conforma el enfoque multidisciplinar de este programa.





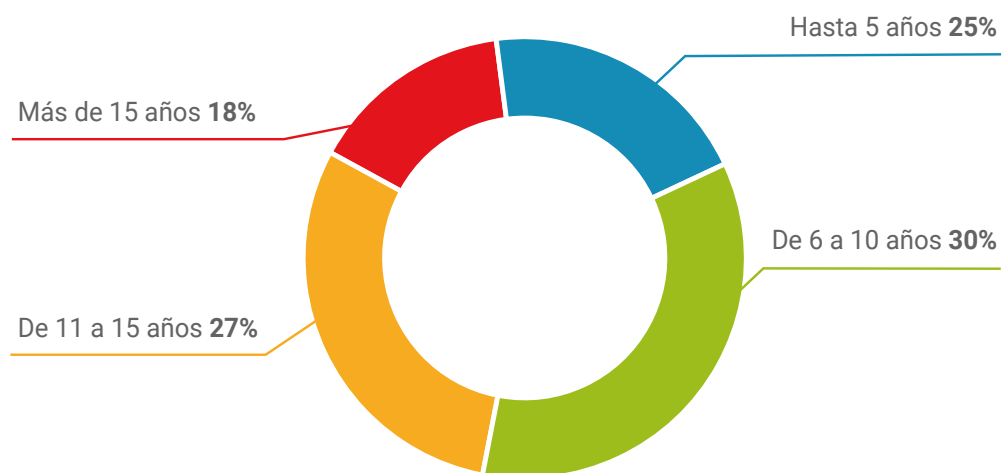
“

*¿Buscas emplear durante tu dirección empresarial las estrategias más avanzadas para optimizar las operaciones internacionales? Lógralo con este programa”*

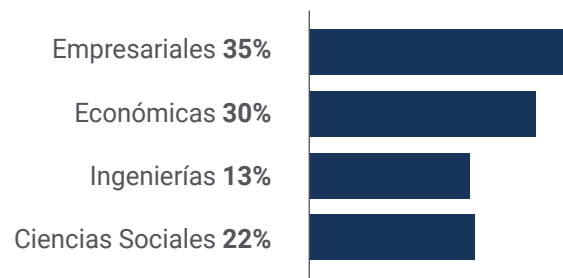
### Edad media

Entre **35** y **45** años

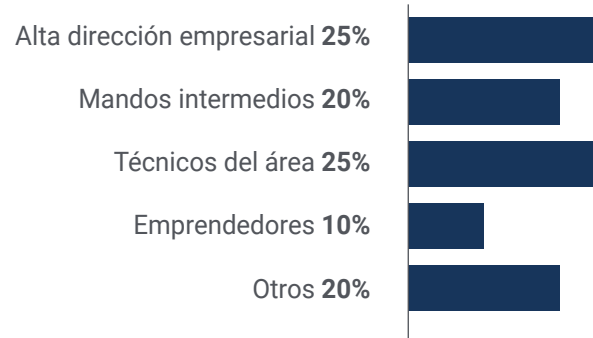
### Años de experiencia



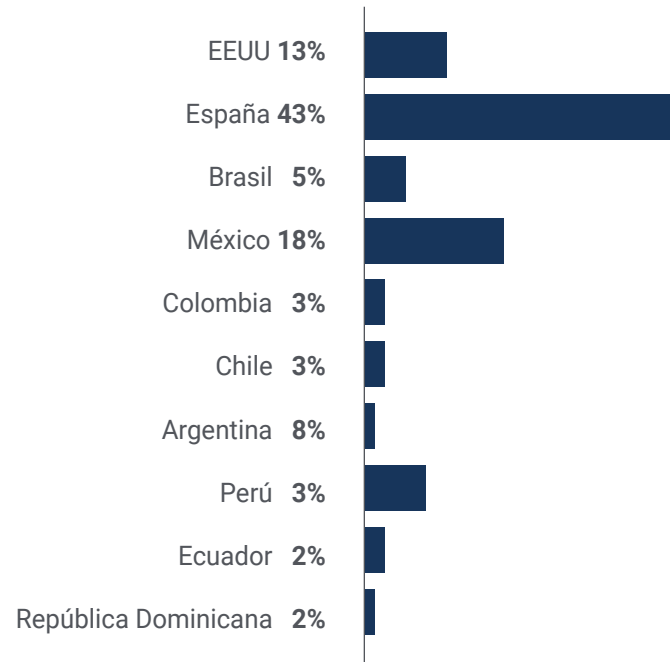
### Formación



### Perfil académico



## Distribución geográfica



## Mónica Martínez

Directora de una multinacional

*"La realización de este Grand Master de Formación Permanente me ha permitido ascender en mi profesión hasta convertirme en la directora de la compañía en la que llevo años trabajando. Sin duda, un éxito profesional que no hubiera conseguido de no ser por esta especialización de gran calidad que me ha ofrecido TECH"*

09

# Dirección del curso

Con el objetivo de mantener intacto el excelente nivel educativo que caracteriza a los programas de TECH, este Gran Master cuenta con la dirección e impartición de profesionales de referencia en el ámbito de la Alta Dirección Internacional. Estos expertos cuentan con un dilatado bagaje profesional, que les ha permitido aportar soluciones innovadoras en instituciones de prestigio nacional. Además, dado que estos especialistas son los encargados de elaborar los contenidos didácticos disponibles en esta capacitación, los conocimientos y habilidades que adquirirán los alumnos serán aplicables en sus experiencias laborales.





“

*Un equipo docente especializado  
verterá su amplio conocimiento  
en el campo de la Alta Dirección  
Internacional en este Grand Master  
de Formación Permanente”*

## 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”*

## Directora Invitada Internacional

Galardonada con el "*International Content Marketing Awards*" por su creatividad, liderazgo y calidad de sus contenidos informativos, Wendy Thole-Muir es una reconocida **Directora de Comunicación** altamente especializada en el campo de la **Gestión de Reputación**.

En este sentido, ha desarrollado una sólida trayectoria profesional de más de dos décadas en este ámbito, lo que le ha llevado a formar parte de prestigiosas entidades de referencia internacional como **Coca-Cola**. Su rol implica la supervisión y manejo de la comunicación corporativa, así como el control de la imagen organizacional. Entre sus principales contribuciones, destaca haber liderado la implementación de la **plataforma de interacción interna Yammer**. Gracias a esto, los empleados aumentaron su compromiso con la marca y crearon una comunidad que mejoró la transmisión de información significativamente.

Por otra parte, se ha encargado de gestionar la comunicación de las **inversiones estratégicas** de las empresas en diferentes países africanos. Una muestra de ello es que ha manejado diálogos en torno a las inversiones significativas en Kenya, demostrando el compromiso de las entidades con el desarrollo tanto económico como social del país. A su vez, ha logrado numerosos **reconocimientos** por su capacidad de gestionar la percepción sobre las firmas en todos los mercados en los que opera. De esta forma, ha logrado que las compañías mantengan una gran notoriedad y los consumidores las asocien con una elevada calidad.

Además, en su firme compromiso con la excelencia, ha participado activamente en reputados **Congresos y Simposios** a escala global con el objetivo de ayudar a los profesionales de la información a mantenerse a la vanguardia de las técnicas más sofisticadas para **desarrollar planes estratégicos de comunicación** exitosos. Así pues, ha ayudado a numerosos expertos a anticiparse a situaciones de crisis institucionales y a manejar acontecimientos adversos de manera efectiva.



## Dña. Thole-Muir, Wendy

---

- ♦ Directora de Comunicación Estratégica y Reputación Corporativa en Coca-Cola, Sudáfrica
- ♦ Responsable de Reputación Corporativa y Comunicación en ABI at SABMiller de Lovania, Bélgica
- ♦ Consultora de Comunicaciones en ABI, Bélgica
- ♦ Consultora de Reputación y Comunicación de Third Door en Gauteng, Sudáfrica
- ♦ Máster en Estudios del Comportamiento Social por Universidad de Sudáfrica
- ♦ Máster en Artes con especialidad en Sociología y Psicología por Universidad de Sudáfrica
- ♦ Licenciatura en Ciencias Políticas y Sociología Industrial por Universidad de KwaZulu-Natal
- ♦ Licenciatura en Psicología por Universidad de Sudáfrica

“

*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

La máxima premisa de TECH es ofrecer los programas universitarios más completos y actualizados del mercado académico, para que los alumnos se nutran tanto de los conocimientos como habilidades que adquirirán. De esta forma, los egresados estarán altamente cualificados para experimentar un progreso inmediato en su trayectoria profesional. Gracias a este Grand Master de Formación Permanente, emplearán la tecnología más sofisticada en sus labores y superarán con éxito cualquier reto que se les presente durante su praxis directiva.



“

*TECH dirige todos sus esfuerzos para ayudarte a conseguir el cambio profesional que mereces”*

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

El Grand Master de Formación Permanente en Alta Dirección Internacional 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.

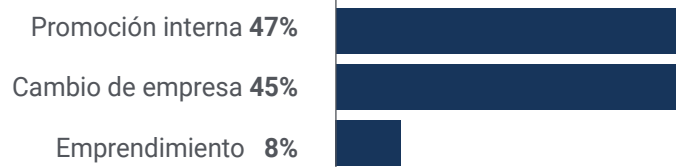
*Un amplio porcentaje de los alumnos alcanza el éxito laboral tras estudiar en esta Universidad Tecnológica.*

*Si quieres lograr un cambio positivo en tu profesión, no dejes pasar la oportunidad de especializarte en TECH.*

### Momento del cambio



### Tipo de cambio





## Mejora salarial

---

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



11

# Beneficios para tu empresa

Este Grand Master de Formación Permanente en Alta Dirección Internacional tendrá un gran impacto tanto para los profesionales como para sus respectivas compañías. La especialización de los trabajadores realizará sus actividades con una mayor calidad, gracias a las habilidades adquiridas. De igual modo, estos expertos tendrán un amplio conocimiento sobre las últimas tendencias en su área de especialización y fomentarán la innovación en las empresas al introducir nuevos enfoques. A esto se suma un mayor grado para la resolución de problemas, lo que les permitirá abordar desafíos de manera más efectiva y rápida.





“

*Tras realizar este Grand Master de Formación Permanente aportarás a la empresa una nueva visión de negocio y aportarás soluciones innovadoras”*

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 en Alta Dirección Internacional garantiza, además de la capacitación más rigurosa y actualizada, el acceso a un título de Grand Master 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 **Grand Master de Formación Permanente en Alta Dirección Internacional** 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: **Grand Master de Formación Permanente en Alta Dirección Internacional**

Modalidad: **online**

Duración: **15 meses**

Acreditación: **120 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.





## Grand Master de Formación Permanenter Alta Dirección Internacional

- » Modalidad: online
- » Duración: 15 meses
- » Titulación: TECH Universidad Tecnológica
- » Acreditación: 120 ECTS
- » Horario: a tu ritmo
- » Exámenes: online

# Grand Master de Formación Permanente

## Alta Dirección Internacional