

# Grand Master

Alta Dirección de RR. HH,  
Experto en Relaciones Laborales

G M F P A D R R H H E R L



## Grand Master

Alta Dirección de RR. HH,  
Experto en Relaciones Laborales

- » Modalidad: No escolarizada (100% en línea)
- » Duración: 2 años
- » Titulación: TECH Universidad
- » Horario: a tu ritmo
- » Exámenes: online

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

# 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. 30*

07

Metodología

---

*pág. 58*

08

Perfil de nuestros alumnos

---

*pág. 66*

09

Dirección del curso

---

*pág. 70*

10

Impacto para tu carrera

---

*pág. 90*

11

Beneficios para tu empresa

---

*pág. 94*

12

Titulación

---

*pág. 98*

# 01 Bienvenida

La figura del responsable de Recursos Humanos es fundamental en cualquier empresa, puesto que es el encargado de aplicar estrategias para planificar y gestionar los proyectos de su departamento, de diseñar puestos de trabajo y seleccionar al personal, y de entender el proceso y la necesidad de las auditorías en este campo. Pero, sobre todo, es el encargado de gestionar, de manera eficiente, el vínculo profesional y legal que se crea cuando una persona empieza a trabajar en una empresa, para evitar posibles conflictos. Para mejorar la capacitación de los profesionales en este campo, TECH ha diseñado este programa, que cuenta con los aspectos más relevantes sobre la dirección de los Recursos Humanos, poniendo el énfasis en las relaciones laborales.



Grand Master en Alta Dirección de RRHH, Experto en Relaciones Laborales  
TECH Universidad



“

*Aprenderás a gestionar los Recursos Humanos de tu empresa de manera eficiente, aportando los conocimientos necesarios para aumentar su productividad”*

02

# ¿Por qué estudiar en TECH?

TECH es la mayor escuela de negocio 100% online del mundo. Es una escuela de negocios de élite, con un modelo de máxima exigencia académica. Un centro de alto rendimiento internacional, de entrenamiento intensivo en habilidades directivas. Un centro que busca profesionales con experiencia que deseen mejorar su competitividad y liderazgo y, sobre todo, que quieran aumentar su capacitación para avanzar en su práctica diaria a través de un trabajo exhaustivo y continuo.



“

*La propuesta de valor de TECH está moviendo los cimientos de las escuelas de negocio tradicionales. Te ofrece la mejor especialización al mejor precio”*

## En TECH Universidad



### 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 este Grand Master en TECH supone una posibilidad de multiplicar las posibilidades de alcanzar el éxito profesional. El planteamiento didáctico de este programa lo hace único porque está orientado a que el alumno conozca, desde un punto de vista práctico, la metodología, los procedimientos y las principales herramientas que utiliza el profesional en el ejercicio de su profesión. Es todo un reto que implica esfuerzo y dedicación, pero que abrirá las puertas a un futuro prometedor. Para ello, el alumno aprenderá de la mano del mejor equipo docente y con la metodología educativa más flexible y novedosa.



“

*Este programa es tu mejor opción para conseguir el cambio que buscas, tanto por la calidad de su contenido como de su profesorado”*

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

01

### **Dar un impulso definitivo a la carrera del alumno**

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

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

02

### **Desarrollar una visión estratégica y global de la empresa**

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

*Nuestra visión global de la empresa mejorará tu visión estratégica.*

03

### **Consolidar al alumno en la alta gestión empresarial**

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

*Trabajarás más de 100 casos reales de alta dirección.*

04

### **Asumir nuevas responsabilidades**

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

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

05

### Acceso a una potente red de contactos

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

*Encontrarás una red de contactos imprescindible para tu desarrollo profesional.*

06

### Desarrollar proyectos de empresa de una forma rigurosa

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

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

07

### Mejorar soft skills y habilidades directivas

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

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

08

### Formar parte de una comunidad exclusiva

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

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

# 04 Objetivos

Este programa de TECH Universidad se ha ideado para ofrecer a los profesionales de los negocios la cualificación necesaria en la dirección de Recursos Humanos, con especial atención a las relaciones laborales. De esta manera, los estudiantes obtendrán la capacitación necesaria para manejarse con éxito en entornos laborales, consiguiendo el equilibrio adecuado entre las necesidades de las empresas y de los trabajadores.



“

*Te especializarás en el ámbito de las relaciones laborales y aportarás un nuevo método de trabajo a tu empresa. ¿A qué esperas para matricularte?”*

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

El **Grand Master en Alta Dirección de RRHH, Experto en Relaciones Laborales** 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

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

05

Delimitar la mejor manera para gestionar los Recursos Humanos de la empresa, logrando un mayor rendimiento



06

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

08

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

09

Analizar sobre los procesos de selección en las empresas y el papel fundamental que tienen a futuro

07

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

10

Analizar las vacantes libres y los posibles perfiles que más se ajusten para ejercer los cargos y su posicionamiento dentro de la empresa



11

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

14

Entender las bases financieras y contables de la gestión de personal

12

Desarrollar metodologías y técnicas de vanguardia en la gestión de personas y desarrollo del talento dentro de la organización



13

Desarrollar e implementar de forma adecuada las principales políticas de Recursos Humanos: Selección, formación y retribución

15

Saber aplicar técnicas de coaching y psicología positiva para motivar a los empleados

16

Conocer en profundidad los procesos de gestión y administración de Recursos Humanos: Contrataciones, despidos, reestructuración de plantilla, negociación colectiva, incapacidad laboral

18

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

19

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

17

Profundizar sobre las normativas corporativas que se ejercen en el ámbito laboral

20

Ahondar en la psicología del trabajo y de las organizaciones



21

Conocer los derechos de protección de datos inherentes a los trabajadores

22

Reconocer la política sindical para la representación de los trabajadores

23

Intervenir en las relaciones laborales entre el empleador y empleado

24

Conocer los aspectos esenciales del Derecho Laboral

25

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



26

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

28

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

29

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

27

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

30

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



# 05

# Competencias

Este Grand Master de TECH Universidad permitirá a los alumnos adquirir una nueva manera de trabajar, más exhaustiva y estratégica, en el ámbito de las relaciones laborales. Así, al finalizar este programa, los profesionales habrán adquirido las competencias necesarias para desarrollarse con éxito en el sector de los Recursos Humanos, aportando un gran valor a su empresa, lo que permitirá mejorar las relaciones entre la entidad y los empleados, resolviendo con seguridad cualquier posible conflicto.



“

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

01

Resolver conflictos empresariales y problemas entre los trabajadores

02

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

03

Manejar herramientas y métodos para la manipulación y mejor utilización del dato, para la entrega de resultados comprensibles para el receptor final

04

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

05

Implementar las claves para que la gestión del I+D+i tenga éxito en las organizaciones





06

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

08

Comprender las estrategias para planificar y gestionar los proyectos del departamento de Recursos Humanos



09

Relacionar conocimientos propios de las finanzas, tales como análisis financiero, valoración de inversiones y logística de compras

07

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

10

Conocer y aplicar conceptos y estrategias propios del *coaching* a nivel ejecutivo

11

Aplicar las estrategias propias de la gestión del talento, identificando y seleccionando los modelos y la forma de aplicarlos de manera eficiente

14

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

12

Establecer la metodología adecuada para tener una comunicación efectiva dentro de la organización

13

Entender la importancia de la dirección en la vigilancia de la responsabilidad social corporativa

15

Entender y poder implementar la gestión del talento en las empresas, adecuándose a la diversidad



16

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

18

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

19

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

17

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

20

Manejar las bonificaciones en colectivos determinados con igualdad de oportunidades



21

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

22

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

23

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

24

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



25

Discutir los procesos de transformación digital

26

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

27

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

28

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



# 06

## Estructura y contenido

TECH ha diseñado este Grand Master en Alta Dirección de RRHH, Experto en Relaciones Laborales, de tal manera que suponga un plus de calidad en la capacitación de los alumnos. Así, encontrarán en un único programa los conceptos más novedosos y actualizados, para manejarse con éxito en un área fundamental en cualquier empresa, aportando un valor añadido con su forma de trabajar y gestionar las relaciones entre la compañía y los trabajadores.



“

*Un temario muy bien estructurado que facilitará tu aprendizaje y te aportará una nueva forma de gestionar las relaciones laborales”*

## Plan de estudios

El Grand Master en Alta Dirección de RRHH, Experto en Relaciones Laborales de TECH Universidad 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 del estudio, el alumno analizará multitud de casos prácticos mediante el trabajo individual, logrando un aprendizaje de gran calidad que podrá aplicar, posteriormente, a su práctica diaria. Se trata, por tanto, de una auténtica inmersión en situaciones reales de negocio.

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

Un plan pensado para los alumnos, enfocado a su mejora profesional y que los prepara para alcanzar la excelencia en el ámbito de la dirección de Recursos Humanos y las relaciones laborales. 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 2 años y se divide en 25 módulos:

<b>Módulo 1</b>	Liderazgo, Ética y Responsabilidad Social de las Empresas
<b>Módulo 2</b>	Dirección estratégica y <i>Management Directivo</i>
<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 Directivo</i>
<b>Módulo 11</b>	Dirección estratégica de RRHH
<b>Módulo 12</b>	Proceso de gestión y administración de RRHH
<b>Módulo 13</b>	Comportamiento organizacional
<b>Módulo 14</b>	<i>Executive coaching</i>



<b>Módulo 15</b>	Comunicación estratégica
<b>Módulo 16</b>	Transformación de los recursos humanos en la era digital
<b>Módulo 17</b>	Teoría de las relaciones laborales
<b>Módulo 18</b>	Seguridad social
<b>Módulo 19</b>	Derecho del trabajo
<b>Módulo 20</b>	Derecho laboral colectivo
<b>Módulo 21</b>	Gestión de desempeño y política retributiva
<b>Módulo 22</b>	<i>Outsourcing</i> , autónomos y relaciones laborales especiales
<b>Módulo 23</b>	Salud laboral, protección y prevención
<b>Módulo 24</b>	Gestión del cambio
<b>Módulo 25</b>	Protección social complementaria y acción social en la empresa

### ¿Dónde, cuándo y cómo se imparte?

TECH ofrece la posibilidad de desarrollar este Grand Master en Alta Dirección de RRHH, Experto en Relaciones Laborales de manera totalmente online. Durante los 2 años 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. Multinacionales 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

**2.1. Análisis y diseño organizacional**

- 2.1.1. Marco Conceptual
- 2.1.2. Factores clave en el diseño organizacional
- 2.1.3. Modelos básicos de organizaciones
- 2.1.4. Diseño organizacional: tipologías

**2.2. Estrategia Corporativa**

- 2.2.1. Estrategia corporativa competitiva
- 2.2.2. Estrategias de Crecimiento: tipologías
- 2.2.3. Marco conceptual

**2.3. Planificación y Formulación Estratégica**

- 2.3.1. Marco Conceptual
- 2.3.2. Elementos de la Planificación Estratégica
- 2.3.3. Formulación Estratégica: Proceso de la Planificación Estratégica

**2.4. Pensamiento estratégico**

- 2.4.1. La empresa como un sistema
- 2.4.2. Concepto de organización

**2.5. Diagnóstico Financiero**

- 2.5.1. Concepto de Diagnóstico Financiero
- 2.5.2. Etapas del Diagnóstico Financiero
- 2.5.3. Métodos de Evaluación para el Diagnóstico Financiero

**2.6. Planificación y Estrategia**

- 2.6.1. El Plan de una Estrategia
- 2.6.2. Posicionamiento Estratégico
- 2.6.3. La Estrategia en la Empresa

**2.7. Modelos y Patrones Estratégicos**

- 2.7.1. Marco Conceptual
- 2.7.2. Modelos Estratégicos
- 2.7.3. Patrones Estratégicos: Las Cinco P's de la Estrategia

**2.8. Estrategia Competitiva**

- 2.8.1. La Ventaja Competitiva
- 2.8.2. Elección de una Estrategia Competitiva
- 2.8.3. Estrategias según el Modelo del Reloj Estratégico
- 2.8.4. Tipos de Estrategias según el ciclo de vida del sector industrial

**2.9. Dirección Estratégica**

- 2.9.1. El concepto de Estrategia
- 2.9.2. El proceso de dirección estratégica
- 2.9.3. Enfoques de la dirección estratégica

**2.10. Implementación de la Estrategia**

- 2.10.1. Sistemas de Indicadores y Enfoque por Procesos
- 2.10.2. Mapa Estratégico
- 2.10.3. Alineamiento Estratégico

**2.11. Management Directivo**

- 2.11.1. Marco conceptual del *Management* Directivo
- 2.11.2. *Management* Directivo. El Rol del Consejo de Administración y herramientas de gestión corporativas

**2.12. Comunicación Estratégica**

- 2.12.1. Comunicación interpersonal
- 2.12.2. Habilidades comunicativas e influencia
- 2.12.3. La comunicación interna
- 2.12.4. Barreras para la comunicación empresarial

**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
- 4.6.5. El Presupuesto de Tesorería
- 4.6.6. 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 operacione</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 la 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**

**7.1. Dirección comercial**

- 7.1.1. Marco conceptual de la dirección comercial
- 7.1.2. Estrategia y planificación comercial
- 7.1.3. El rol de los directores comerciales

**7.2. Marketing**

- 7.2.1. Concepto de Marketing
- 7.2.2. Elementos básicos del marketing
- 7.2.3. Actividades de marketing de la empresa

**7.3. Gestión Estratégica del Marketing**

- 7.3.1. Concepto de Marketing estratégico
- 7.3.2. Concepto de planificación estratégica de marketing
- 7.3.3. Etapas del proceso de planificación estratégica de marketing

**7.4. Marketing digital y comercio electrónico**

- 7.4.1. Objetivos del Marketing digital y comercio electrónico
- 7.4.2. Marketing Digital y medios que emplea Comercio electrónico. Contexto general
- 7.4.3. Categorías del comercio electrónico
- 7.4.4. Ventajas y desventajas del *Ecommerce* frente al comercio tradicional

**7.5. *Managing digital business***

- 7.5.1. Estrategia competitiva ante la creciente digitalización de los medios
- 7.5.2. Diseño y creación de un plan de Marketing Digital
- 7.5.3. Análisis del ROI en un plan de Marketing Digital

**7.6. Marketing digital para reforzar la marca**

- 7.6.1. Estrategias online para mejorar la reputación de tu marca
- 7.6.2. *Branded Content & Storytelling*

**7.7. Estrategia de Marketing Digital**

- 7.7.1. Definir la estrategia del Marketing Digital
- 7.7.2. Herramientas de la estrategia de Marketing Digital

**7.8. Marketing digital para captar y fidelizar clientes**

- 7.8.1. Estrategias de fidelización y vinculación a través de Internet
- 7.8.2. *Visitor Relationship Management*
- 7.8.3. Hipersegmentación

**7.9. Gestión de campañas digitales**

- 7.9.1. ¿Qué es una campaña de publicidad digital?
- 7.9.2. Pasos para lanzar una campaña de marketing online
- 7.9.3. Errores de las campañas de publicidad digital

**7.10. Plan de marketing online**

- 7.10.1. ¿Qué es un plan de Marketing Online?
- 7.10.2. Pasos para crear un plan de Marketing Online
- 7.10.3. Ventajas de disponer un plan de Marketing Online

**7.11. *Blended marketing***

- 7.11.1. ¿Qué es el *Blended Marketing*?
- 7.11.2. Diferencias entre Marketing Online y Offline
- 7.11.3. Aspectos a tener en cuenta en la estrategia de *Blended Marketing*
- 7.11.4. Características de una estrategia de *Blended Marketing*
- 7.11.5. Recomendaciones en *Blended Marketing*
- 7.11.6. Beneficios del *Blended Marketing*

**7.12. Estrategia de ventas**

- 7.12.1. Estrategia de ventas
- 7.12.2. Métodos de ventas

**7.13. Comunicación Corporativa**

- 7.13.1. Concepto
- 7.13.2. Importancia de la comunicación en la organización
- 7.13.3. Tipo de la comunicación en la organización
- 7.13.4. Funciones de la comunicación en la organización
- 7.13.5. Elementos de la comunicación
- 7.13.6. Problemas de la comunicación
- 7.13.7. Escenarios de la comunicación

**7.14. Estrategia de Comunicación Corporativa**

- 7.14.1. Programas de motivación, acción social, participación y entrenamiento con RRHH
- 7.14.2. Instrumentos y soportes de comunicación interna
- 7.14.3. El plan de comunicación interna

**7.15. Comunicación y reputación digital**

- 7.15.1. Reputación online
- 7.15.2. ¿Cómo medir la reputación digital?
- 7.15.3. Herramientas de reputación online
- 7.15.4. Informe de reputación online
- 7.15.5. *Branding* online

**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 Diagnóstico 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 comercial 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.** Dirección estratégica de RRHH

11.1. Evolución de los RRHH. Una visión integrada	11.2. Pensamiento estratégico y sistema	11.3. Planificación y gestión de proyectos del departamento de RRHH	11.4. Diseño organizativo estratégico
11.5. Diseño de puestos de trabajo, reclutamiento y selección	11.6. Liderazgo estratégico	11.7. Auditoría y control de la función de RRHH	

**Módulo 12.** Proceso de gestión y administración de RRHH

12.1. Contratación laboral	12.2. Intermediación laboral	12.3. Relaciones laborales y tecnologías de la información	12.4. Despidos y reestructuración de plantillas
12.5. Negociación colectiva	12.6. Incapacidad laboral y salud	12.7. Salud y calidad laboral	

**Módulo 13.** Comportamiento organizacional

13.1. Cultura organizacional	13.2. Estructura de la organización	13.3. Dirección de la organización	13.4. Comportamiento y cambios organizativos
13.5. Poder y política	13.6. Organización del Departamento de RRHH	13.7. Las personas en las organizaciones	13.8. Gestión del conocimiento

**Módulo 14.** *Executive coaching*

14.1. <i>Neuromanagement</i>	14.2. Autocontrol y autoeficacia	14.3. Coaching	14.4. Psicología Positiva
14.5. Dirección e inteligencia emocional	14.6. Empatía y colaboración	14.7. Gestión del tiempo	

## Módulo 15. Comunicación estratégica

### 15.10. Comunicación interpersonal

## Módulo 16. Transformación de los recursos humanos en la era digital

### 16.1. Nuevas formas de organización y nuevas metodologías de trabajo

### 16.2. Habilidades digitales y *professional brand*

### 16.3. RH y data análisis

### 16.4. Gestión de personas en la era digital

## Módulo 17. Teoría de las relaciones laborales

### 17.1. Historia de las relaciones laborales

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

### 17.2. Evolución de las formas de trabajo

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

### 17.3. Socialismo – Comunismo en las relaciones laborales

- 17.3.1. Marco conceptual del socialismo y del comunismo
- 17.3.2. Breve descripción histórica
- 17.3.3. Las relaciones laborales bajo el marco político comunista
- 17.3.4. Las relaciones laborales bajo el marco político del socialismo

### 17.4. Liberalismo- Capitalismo en las relaciones laborales

- 17.4.1. Concepto de liberalismo versus capitalismo
- 17.4.2. El capitalismo a lo largo de la historia de la economía
- 17.4.3. Las relaciones laborales bajo el prisma del capitalismo económico

### 17.5. Derecho sindical

- 17.5.1. El sindicalismo
- 17.5.2. Fundamentos del derecho sindical
- 17.5.3. El papel de la negociación colectiva

### 17.6. Representación de los trabajadores

- 17.6.1. Concepto
- 17.6.2. Marco regulador
- 17.6.3. Negociación

### 17.7. La intervención estatal en las relaciones laborales

- 17.7.1. Marco histórico
- 17.7.2. La intervención pública en la configuración de las relaciones laborales individuales
- 17.7.3. Contratos laborales, jornadas laborales, salario y prestaciones

### 17.8. Institucionalismo y pluralismo

- 17.8.1. Conceptualización y encuadre dentro de las teorías del Estado
- 17.8.2. El institucionalismo
- 17.8.3. El pluralismo

### 17.9. Corporativismo

- 17.9.1. Conceptualización
- 17.9.2. Tipos de corporativismo en el panorama internacional

### 17.10. Las políticas sociales en el ámbito internacional

- 17.10.1. Políticas sociales (convergencias y divergencias)
- 17.10.2. Modelos de intervención
- 17.10.3. El Estado de Bienestar

**Módulo 18. Seguridad Social****18.1. El modelo constitucional de protección social. El Sistema de la Seguridad Social**

- 18.1.1. El modelo constitucional de protección social
  - 18.1.1.1. Las medidas de protección de las necesidades sociales
  - 18.1.1.2. La Seguridad Social
  - 18.1.1.3. Las declaraciones de la Constitución española de 1978 en materia de protección social
- 18.1.2. El Sistema de la Seguridad Social
  - 18.1.2.1. Evolución de la Seguridad Social en España
  - 18.1.2.2. Composición del Sistema
  - 18.1.2.3. Acción protectora: prestaciones de la Seguridad Social
- 18.1.3. Régimen económico financiero de la Seguridad Social
- 18.1.4. Gestión de la Seguridad Social

**18.2. Personas y contingencias protegidas**

- 18.2.1. Campo de aplicación del Sistema
- 18.2.2. Campo de aplicación del Régimen General
- 18.2.3. Inscripción de empresarios
- 18.2.4. Afiliación de trabajadores
  - 18.2.4.1. Altas y bajas de los trabajadores
  - 18.2.4.2. Clases de alta
  - 18.2.4.3. El convenio especial como situación asimilada al alta
  - 18.2.4.4. Efectos de las altas, bajas y comunicación de datos de los trabajadores
- 18.2.5. Efectos de los actos indebidos

**18.3. Personas y contingencias protegidas II**

- 18.3.1. Situaciones protegidas
- 18.3.2. El accidente de trabajo y la enfermedad profesional
- 18.3.3. La acción protectora del Sistema de la Seguridad Social
- 18.3.4. Requisitos generales del derecho a las prestaciones contributivas
- 18.3.5. Responsabilidad en orden a las prestaciones
- 18.3.6. Automaticidad de las prestaciones

**18.4. Gestión y financiación (parte I)**

- 18.4.1. Gestión de la Seguridad Social
  - 18.4.1.1. Entidades gestoras
- 18.4.2. Los servicios comunes
- 18.4.3. La colaboración en la gestión

**18.5. Gestión y financiación (parte II)**

- 18.5.1. Régimen económico financiero de la Seguridad Social
- 18.5.2. Recursos generales de la Seguridad Social
- 18.5.3. La cotización a la Seguridad Social
  - 18.5.3.1. Bases y tipos de cotización
- 18.5.4. Recaudación

**18.6. Prestaciones Económicas: Subsidios y Pensiones I**

- 18.6.1. Introducción
- 18.6.2. Incapacidad temporal
- 18.6.3. Maternidad
- 18.6.4. Paternidad
- 18.6.5. Riesgo durante el embarazo y durante la lactancia
- 18.6.6. Cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave
- 18.6.7. Desempleo

**18.7. Prestaciones Económicas: Subsidios y Pensiones II**

- 18.7.1. Introducción
- 18.7.2. Prestaciones contributivas
- 18.7.3. Incapacidad permanente
- 18.7.4. Jubilación
- 18.7.5. Muerte y supervivencia
- 18.7.6. Prestaciones no contributivas
- 18.7.7. Invalidez
- 18.7.7. Jubilación
- 18.7.8. Prestaciones familiares

**18.8. El Sistema de Salud. La cartera de Servicios y los Medicamentos**

- 18.8.1. El Sistema de Salud y la Seguridad Social
- 18.8.2. Evolución en la protección del derecho a la salud
- 18.8.3. El Sistema Nacional de Salud
- 18.8.4. Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Salud
- 18.8.5. Competencias del Estado y de las Comunidades Autónomas en materia de Sanidad
- 18.8.6. Los medicamentos y la prestación farmacéutica
- 18.8.7. Asegurados y beneficiarios del derecho a la asistencia sanitaria
- 18.8.8. Gestión de la prestación

**18.9. El Sistema de Asistencia Social**

- 18.9.1. Delimitación del concepto. Asistencia Social
- 18.9.2. La Asistencia Social interna de la Seguridad Social
- 18.9.3. La Asistencia Social externa al Sistema de la Seguridad Social
- 18.9.4. Servicios Sociales.
- 18.9.5. El Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia

**18.10. Planes y Fondos de Pensiones. Mutualidades de Previsión Social**

- 18.10.1. Introducción
- 18.10.2. Las mejoras voluntarias
- 18.10.3. Las Mutualidades de Previsión Social. Los planes y Fondos de Pensiones

## Módulo 19. Derecho del trabajo

### 19.1. Las fuentes del derecho del trabajo

- 19.1.1. Las fuentes normativas del ordenamiento laboral. Introducción
- 19.1.2. Las fuentes internacionales
  - 19.1.2.1. La función normativa de la Organización Internacional del Trabajo
  - 19.1.2.2. La función normativa de la Unión Europea. El derecho comunitario
  - 19.1.2.3. El derecho internacional paccionado. Los convenios bilaterales y multilaterales
- 19.1.3. Las fuentes internas
  - 19.1.3.1. La Constitución Española
  - 19.1.3.2. Las leyes y las normas con rango de ley
  - 19.1.3.3. Los reglamentos
  - 19.1.3.4. Los convenios colectivos
  - 19.1.3.5. Los usos y costumbres locales y profesionales
  - 19.1.3.6. Los principios del derecho-trabajo
  - 19.1.3.7. La doctrina emanada de los órganos judiciales

### 19.2. El trabajador

- 19.2.1. Introducción
- 19.2.2. Las características propias de la relación laboral
  - 19.2.2.1. Carácter personalísimo
  - 19.2.2.2. Voluntariedad
  - 19.2.2.3. Dependencia
  - 19.2.2.4. Ajenidad
  - 19.2.2.5. Retribución
- 19.2.3. Las relaciones laborales de naturaleza especial
  - 19.2.3.1. El personal de alta dirección no incluido en el artículo 1.3 c) del Estatuto de los Trabajadores
  - 19.2.3.2. El servicio del hogar familiar
  - 19.2.3.3. Los penados en instituciones penitenciarias
  - 19.2.3.4. Los deportistas profesionales
  - 19.2.3.5. Los artistas en espectáculos públicos
  - 19.2.3.6. Las personas que intervengan en operaciones mercantiles por cuenta de uno o más empresarios sin asumir el riesgo y ventura de aquéllas: Los representantes de comercio
  - 19.2.3.7. Las personas con discapacidad que trabajen en los centros especiales de empleo
  - 19.2.3.8. Los estibadores portuarios
  - 19.2.3.9. La residencia para la formación de especialistas en Ciencias de la Salud
  - 19.2.3.10. Los letrados que prestan servicios en despachos de abogados, individuales o colectivos

### 19.2.4. Los trabajos excluidos

- 19.2.4.1. Los funcionarios públicos y el personal estatutario al servicio de la Administración
- 19.2.4.2. Las prestaciones personales obligatorias
- 19.2.4.3. Los consejeros de las empresas societarias
- 19.2.4.4. Los trabajos amistosos, benévolo o de buena vecindad
- 19.2.4.5. Los trabajos familiares
- 19.2.4.6. La intermediación mercantil con asunción del riesgo
- 19.2.4.7. El servicio de transporte
- 19.2.4.8. Los trabajos realizados por cuenta propia

### 19.3. El empleador y la empresa

- 19.3.1. El empresario. Concepto y naturaleza jurídica
- 19.3.2. La subrogación empresarial
- 19.3.3. Los grupos de empresas
- 19.3.4. La descentralización productiva. Contratas y subcontratas de obras y servicios
  - 19.3.4.1. Los diferentes supuestos de responsabilidad en materia salarial y de Seguridad Social
  - 19.3.4.2. La externalización productiva y la seguridad y salud en el entorno laboral
  - 19.3.4.3. Deberes de información, consulta y participación en el contexto de una contrata de obras o servicios
- 19.3.5. La cesión ilegal de trabajadores
  - 19.3.5.1. Concepto y descripción del fenómeno
  - 19.3.5.2. Consecuencias de la cesión ilegal
- 19.3.6. Las empresas de trabajo temporal
  - 19.3.6.1. El compromiso civil o mercantil entre la empresa de trabajo temporal y la empresa usuaria. El contrato de puesta a disposición
  - 19.3.6.2. La relación laboral entre la empresa de trabajo temporal y el empleado cedido. El contrato de trabajo
  - 19.3.6.3. La especial situación del trabajador en el seno de la empresa usuaria



**19.4. El contrato de trabajo**

- 19.4.1. El contrato de trabajo. Concepto y características básicas
- 19.4.2. Formalidades del contrato de trabajo
  - 19.4.2.1. Consentimiento, objeto y causa
  - 19.4.2.2. Capacidad para contratar
  - 19.4.2.3. La forma del contrato
  - 19.4.2.4. La validez del contrato. La nulidad total y parcial del vínculo laboral
  - 19.4.2.5. La simulación del contrato de trabajo
- 19.4.3. El período de prueba
- 19.4.4. Principales modalidades contractuales
  - 19.4.4.1. Contratos indefinidos
  - 19.4.4.2. Contratos de duración determinada
  - 19.4.4.3. Contratos formativos
  - 19.4.4.4. Otras modalidades contractuales

**19.5. Derechos y deberes laborales básicos**

- 19.5.1. Derechos y deberes básicos del trabajador
  - 19.5.1.1. Derechos
  - 19.5.1.2. Deberes
- 19.5.2. Derechos y deberes básicos del empresario
  - 19.5.2.1. El poder de dirección
  - 19.5.2.2. El poder disciplinario

**19.6. La prevención de riesgos laborales**

- 19.6.1. Introducción
- 19.6.2. La garantía a la tutela frente a los riesgos profesionales. Los principios de la acción preventiva
- 19.6.3. El plan de prevención. La evaluación de los riesgos y la planificación de la actividad tuteladora
- 19.6.4. Los equipos de trabajo y los medios de protección
- 19.6.5. La información, consulta y participación de los trabajadores
- 19.6.6. La formación de los trabajadores
- 19.6.7. Las medidas de emergencia
- 19.6.8. El riesgo grave e inminente
- 19.6.9. El deber de vigilancia de la salud
- 19.6.10. Las responsabilidades de naturaleza documental
- 19.6.11. La coordinación de las actividades empresariales
- 19.6.12. La singular atención dispensada a ciertos colectivos
  - 19.6.12.1. Los trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos
  - 19.6.12.2. La maternidad
  - 19.6.12.3. Los menores
  - 19.6.12.4. Los trabajadores con relaciones laborales temporales o puestos a disposición por una empresa de trabajo temporal
- 19.6.13. Las responsabilidades de la mano de obra en relación con la prevención de los riesgos profesionales

**19.7. El salario**

- 19.7.1. El salario
  - 19.7.1.1. Concepto y caracteres
  - 19.7.1.2. Forma de pago: en dinero o en especie
  - 19.7.1.3. La estructura salarial
  - 19.7.1.4. Liquidación y pago del salario
  - 19.7.1.5. La compensación y absorción de salarios
  - 19.7.1.6. Las garantías del salario
  - 19.7.1.7. Las gratificaciones extraordinarias
- 19.7.2. Las percepciones extrasalariales
- 19.7.3. El principio de igualdad y no discriminación por razón de sexo en el devengo y abono de la retribución
- 19.7.4. El derecho a la promoción económica

## 19.8. El tiempo de trabajo

- 19.8.1. La jornada de trabajo
  - 19.8.1.1. La jornada ordinaria de trabajo
  - 19.8.1.2. Las horas extraordinarias
  - 19.8.1.3. Las jornadas especiales de trabajo
  - 19.8.1.4. Las reducciones de jornada previstas en el Estatuto de los Trabajadores
- 19.8.2. El trabajo nocturno y a turnos
  - 19.8.2.1. El trabajo nocturno
  - 19.8.2.2. El trabajo a turnos
- 19.8.3. Las fiestas laborales, los permisos y las vacaciones anuales
  - 19.8.3.1. Las fiestas laborales
  - 19.8.3.2. Los permisos
  - 19.8.3.3. Las vacaciones anuales
- 19.8.4. El calendario laboral

## 19.9. Novación del contrato de trabajo

- 19.9.1. La movilidad funcional
- 19.9.2. La movilidad geográfica
  - 19.9.2.1. La movilidad geográfica a instancias del empresario
  - 19.9.2.2. La movilidad geográfica a instancias del trabajador
- 19.9.3. La modificación sustancial de las condiciones de trabajo
  - 19.9.3.1. Primer requisito: Concurrencia de una causa justificativa
  - 19.9.3.2. Segundo requisito: Materia objeto de modificación
  - 19.9.3.3. Tercer requisito: Procedimiento a seguir
- 19.9.4. La modificación de las condiciones establecidas en un convenio colectivo estatutario

## 19.10. La suspensión y la extinción del contrato de trabajo

- 19.10.1. La suspensión del contrato de trabajo
  - 19.10.1.1. Maternidad, paternidad, adopción, acogimiento y riesgo durante el embarazo
  - 19.10.1.2. Las excedencias
  - 19.10.1.3. La suspensión del contrato de trabajo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción
  - 19.10.1.4. La suspensión del contrato por fuerza mayor
- 19.10.2. La extinción del contrato de trabajo
  - 19.10.2.1. La extinción por voluntad unilateral del trabajador
  - 19.10.2.2. La extinción por voluntad unilateral del empleador: El despido

**Módulo 20. Derecho laboral colectivo****20.1. Autonomía colectiva y sistema de relaciones laborales**

- 20.1.1. Autonomía colectiva: Concepto y elementos estructurales
- 20.1.2. La estructura tridimensional de la autonomía colectiva y su reflejo: Libertad sindical y derecho a huelga
- 20.1.3. El derecho a la negociación colectiva

**20.2. La libertad sindical**

- 20.2.1. La configuración constitucional de la libertad sindical
- 20.2.2. Titularidad del derecho de libertad sindical
- 20.2.3. Contenido del derecho de libertad sindical
- 20.2.4. Tutela de la libertad sindical: Jurisdiccional, constitucional, administrativa y penal

**20.3. Régimen jurídico del sindicato**

- 20.3.1. Constitución y adquisición de la personalidad jurídica
- 20.3.2. Funcionamiento interno del sindicato y régimen económico
- 20.3.3. La responsabilidad del sindicato

**20.4. Asociacionismo empresarial**

- 20.4.1. La estructura patronal y sindical
- 20.4.2. Representación sindical: Sindicatos más representativos
- 20.4.3. Estructura de representación patronal, criterios y determinación atribuciones

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

- 20.5.1. El doble canal de representación en la empresa
- 20.5.2. La representación unitaria: Delegados de personal y comités de empresa
- 20.5.3. Las elecciones sindicales
- 20.5.4. El derecho de reunión en las empresas: Asambleas de trabajadores

**20.6. La negociación colectiva**

- 20.6.1. El reconocimiento constitucional y legal del derecho a la negociación colectiva
- 20.6.2. Convenios y acuerdos colectivos el trabajo: Clasificación y tipología
- 20.6.3. Estructura de la negociación colectiva y concurrencia de convenios

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

- 20.7.1. Sujetos negociadores: Capacidad y legitimación
- 20.7.2. Proceso de negociación: El deber de negociar
- 20.7.3. Requisitos formales y control de legalidad: La impugnación del convenio
- 20.7.4. Aplicación e interpretación del convenio: Cuestiones básicas
- 20.7.5. La vigencia del convenio
- 20.7.6. La adhesión y extensión del convenio

**20.8. El conflicto colectivo**

- 20.8.1. Concepto y clases de conflicto colectivo
- 20.8.2. La regulación constitucional del conflicto colectivo
- 20.8.3. Las medidas de conflicto colectivo por parte de los trabajadores y empresarios

**20.9. La huelga**

- 20.9.1. El reconocimiento constitucional de derecho de huelga: Titularidad y contenido
- 20.9.2. El ejercicio del derecho de huelga: Cuestiones formales. El comité de Huelga
- 20.9.3. Tipos de huelga: Huelgas ilegales y huelgas abusivas
- 20.9.4. Los efectos de la huelga

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

- 20.10.1. Heterocomposición y autocomposición de los conflictos colectivos en el ordenamiento español: Tipología, tramitación y efectos
- 20.10.2. Los medios extrajudiciales de solución de conflictos
- 20.10.3. Acuerdo estatal de solución extrajudicial de conflictos (ASACV)

**Módulo 21.** Gestión de desempeño y política retributiva

**21.1. Introducción a la gestión del desempeño y la dirección por objetivos**

- 21.1.1. La repercusión de la era digital en el desempeño profesional
- 21.1.2. Transformación digital en las empresas
- 21.1.3. Nuevas políticas de Recursos Humanos en la era digital
- 21.1.4. Los nuevos entornos laborales
- 21.1.5. Evaluación del desempeño: Qué es y para qué sirve
- 21.1.6. Modelos de evaluación del desempeño

**21.2. El ciclo de la gestión del desempeño**

- 21.2.1. Los nuevos entornos laborales
- 21.2.2. Fases del ciclo de la gestión del desempeño
- 21.2.3. Modelos en los sistemas de trabajo

**21.3. Planificación del desempeño**

- 21.3.1. Diseño inicial de la evaluación de desempeño: Análisis de la empresa
- 21.3.2. Fijación de objetivos individuales y grupales
- 21.3.3. Métricas de desempeño
- 21.3.4. Sistemas de evaluación por competencias

**21.4. Seguimiento del desempeño**

- 21.4.1. Gestión del mapa de talento empresarial
- 21.4.2. Mecanismos de seguimiento del plan de acción individual y grupal: Técnicas de observación, *coaching* y retroalimentación
- 21.4.3. Planes de reconocimiento

**21.5. Evaluación del desempeño**

- 21.5.1. Puntos clave en la evaluación del desempeño: Objetivos, competencias y proyecto/equipo
- 21.5.2. Definición de escalas de evaluación y parámetros de excelencia
- 21.5.3. La aplicación de la evaluación

**21.6. Gestión del bajo rendimiento**

- 21.6.1. Técnicas de observación
- 21.6.2. Metodologías de motivación de incentivos y *coaching*
- 21.6.3. Plan de recuperación

**21.7. Política de retribución**

- 21.7.1. Regulación del trabajo y la retribución
- 21.7.2. Establecimiento del sistema general de compensaciones
- 21.7.3. Retribuciones variables
- 21.7.4. Sistemas de control

**21.8. Aspectos jurídico-laborales de la retribución**

- 21.8.1. Encuadre jurídico
- 21.8.2. Aplicación

**21.9. Planificación anual de los planes de desempeño**

- 21.9.1. Diseño y elaboración de un plan anual de desempeño
- 21.9.2. Análisis de resultados

**21.10. Aspectos de retribución adicionales**

- 21.10.1. Planes de pensiones
- 21.10.2. Otras situaciones especiales

**Módulo 22. Outsourcing, autónomos y relaciones laborales especiales****22.1. Flexibilidad y flexiseguridad en el trabajo**

- 22.1.1. Introducción a la rigidez y flexibilidad del mercado laboral
- 22.1.2. Concepto de flexiseguridad
- 22.1.3. Tipos de flexibilidad y acuerdos entre partes
- 22.1.4. Libertades de contratación

**22.2. Modificación sustancial en las relaciones de trabajo**

- 22.2.1. Las relaciones laborales: conceptos básicos
- 22.2.2. Modificaciones sustanciales por parte del empleador
- 22.2.3. Modificaciones sustanciales por parte del empleado

**22.3. Suspensión de la relación laboral**

- 22.3.1. Concepto de la suspensión de la relación laboral
- 22.3.2. Causas y tipos
- 22.3.3. Implicaciones en la normativa reguladora laboral: cesión ilegal de trabajadores

**22.4. Estrategias de flexibilidad en la contratación**

- 22.4.1. Contratación en jornada parcial
- 22.4.2. Contratación en régimen de fijo- discontinuo
- 22.4.3. Incorporación del Teletrabajo en la jornada laboral

**22.5. Outsourcing**

- 22.5.1. Introducción conceptual y funcionamiento
- 22.5.2. Procedimiento regulador

**22.6. El régimen especial del trabajador Autónomo (RETA)**

- 22.6.1. Particularidades del RETA
- 22.6.2. Medidas protectoras
- 22.6.3. Fiscalidad del RETA

**22.7. Relaciones laborales especiales I: Régimen especial de servicio en el hogar**

- 22.7.1. Introducción
- 22.7.2. Sistema de contratación y afiliación
- 22.7.3. Cotizaciones
- 22.7.4. Extinción de la contratación
- 22.7.5. Prestaciones y sistema protector

**22.8. Relaciones laborales especiales II: Deporte**

- 22.8.1. Introducción
- 22.8.2. Sistema de contratación y afiliación
- 22.8.3. Cotizaciones
- 22.8.4. Extinción de la contratación
- 22.8.5. Prestaciones y sistema protector

**22.9. Relaciones laborales especiales III: Trabajadores con discapacidad prestadores de servicios en Centros Especiales de Empleo**

- 22.9.1. Introducción
- 22.9.2. Sistema de contratación y afiliación
- 22.9.3. Cotizaciones
- 22.9.4. Extinción de la contratación
- 22.9.5. Prestaciones y sistema protector

**22.10. Relaciones laborales especiales IV: Trabajos portuarios**

- 22.10.1. Introducción
- 22.10.2. Sistema de contratación y afiliación
- 22.10.3. Cotizaciones
- 22.10.4. Extinción de la contratación
- 22.10.5. Prestaciones y sistema protector

**Módulo 23. Salud laboral, protección y prevención**

**23.1. Conceptos básicos**

- 23.1.1. Concepto de salud laboral, prevención y protección
- 23.1.2. Contextualización en una empresa saludable

**23.2. Marco jurídico de la salud laboral y la prevención de riesgos laborales**

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

**23.3. Derechos y obligaciones implicados en la salud laboral**

- 23.3.1. Derechos y obligaciones empresariales
- 23.3.2. Derechos y obligaciones del empleado

**23.4. Planificación y organización de la actividad preventiva**

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

**23.5. Elaboración de un plan de prevención integral empresarial**

- 23.5.1. Detección de riesgos
- 23.5.2. Diseño de medidas correctoras
- 23.5.3. Protocolo de plan de prevención

**23.6. Representación del trabajador en las políticas de salud y protección**

- 23.6.1. Representación legal de trabajadores
- 23.6.2. La figura del técnico de prevención de riesgos laborales
- 23.6.3. La figura del recurso preventivo en la empresa

**23.7. Responsabilidades legales**

- 23.7.1. Implicaciones jurídicas en casos de incumplimiento

**23.8. Técnicas preventivas**

- 23.8.1. Concepto de técnica de prevención
- 23.8.2. Procedimientos de técnicas preventivas según el tipo de riesgos

**23.9. Externalización de servicios de prevención**

- 23.9.1. Encuadre de los servicios de prevención ajenos en la normativa
- 23.9.2. Procedimientos de actuación

**23.10. Satisfacción y salud laboral**

- 23.10.1. Satisfacción laboral
- 23.10.2. Análisis de la correlación entre satisfacción laboral y cultura empresarial saludable

**Módulo 24. Gestión del cambio****24.1. Cambios organizativos**

- 24.1.1. Estrategia y motivación para el puesto de trabajo
- 24.1.2. Estudio de métodos y la medición del trabajo

**24.2. Evaluación del desempeño**

- 24.2.1. Concepto de desempeño
- 24.2.2. Sistemas de medición y evaluación del desempeño

**24.3. Desarrollo de equipos de alto rendimiento y desempeño**

- 24.3.1. Factores personales y motivación para el trabajo exitoso
- 24.3.2. Integrar un equipo de alto desempeño
- 24.3.3. Proyectos de cambio y desarrollo de personas y negocio
- 24.3.4. Claves financieras para RRHH: Negocio y personas

**24.4. Gestión de grupos de trabajo**

- 24.4.1. La sinergia de los grupos
- 24.4.2. El ciclo de vida del grupo
- 24.4.3. Los grupos y la motivación
- 24.4.4. Los grupos y la innovación

**24.5. Dinámica de los grupos**

- 24.5.1. Los roles de las personas en los grupos
- 24.5.2. El liderazgo del grupo
- 24.5.3. Las normas del grupo
- 24.5.4. La cohesión grupal

**24.6. Responsabilidad y gestión grupal**

- 24.6.1. Toma de decisiones
- 24.6.2. Razones inconscientes en la toma de decisiones
- 24.6.3. La responsabilidad personal y la rendición de cuentas

**24.7. Gestión de personas en la era digital**

- 24.7.1. Impacto de la IT en el capital intelectual
- 24.7.2. Procesamiento de información en la gestión de macrodatos (*Big Data HR*)
- 24.7.3. Reputación en las redes sociales y marca personal

**24.8. Recursos Humanos y calidad total**

- 24.8.1. Los costes de la calidad
- 24.8.2. La importancia de la calidad de datos
- 24.8.3. De la calidad total a la innovación

**24.9. Procesos de comunicación empresarial**

- 24.9.1. La comunicación en la empresa
- 24.9.2. Tipos de comunicación: Interna y externa
- 24.9.3. La comunicación empresarial en entornos digitales

**Módulo 25. Protección social complementaria y acción social en la empresa**

**25.1. Políticas de protección social**

- 25.1.1. La política social en el sistema social del bienestar
- 25.1.2. Tipos de políticas sociales según los diseños administrativos
- 25.1.3. Política social vs. trabajo social

**25.2. Teorías de la acción social**

- 25.2.1. La acción social en la teoría sociológica
- 25.2.2. Teoría de la acción social de Weber
- 25.2.3. La sociología dentro de la acción social

**25.3. Acción social en la empresa**

- 25.3.1. Concepto y caracteres de los beneficios sociales
- 25.3.2. Concesión de préstamos y anticipos
- 25.3.3. Economatos laborales
- 25.3.4. Comedores sociales y fórmulas indirectas
- 25.3.5. Servicio de transporte colectivo
- 25.3.6. Guarderías y otros beneficios profesionales

**25.4. Planes de acción social**

- 25.4.1. Cultura organizacional y estrategias de acción social
- 25.4.2. Ámbitos de actuación interno y externo
- 25.4.3. Diseño y planificación de la acción social en la empresa

**25.5. La dimensión social en la empresa**

- 25.5.1. La empresa y su entorno: Análisis social
- 25.5.2. La información de base social en la empresa
- 25.5.3. Evaluación de estrategias de acción social en la empresa

**25.6. La protección social complementaria en la empresa**

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

**25.7. La protección social del empresario**

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

**25.8. Previsión social voluntaria**

- 25.8.1. Concepto y caracteres de las mejoras voluntarias
- 25.8.2. Orígenes legislativos
- 25.8.3. Tipología de mejoras voluntarias.
- 25.8.4. La naturaleza jurídica de las mejoras voluntarias

**25.9. Seguridad social colectiva**

- 25.9.1. Concepto, clases y relación de prestaciones protectoras
- 25.9.2. Cuadro de acción protectora
- 25.9.3. Revalorización y complementos por mínimos

**25.10. Fondos y planes de pensiones**

- 25.10.1. Régimen y configuración jurídica
- 25.10.2. Régimen jurídico y financiero
- 25.10.3. Régimen jurídico
- 25.10.4. Régimen de infracciones y sanciones





“

*Un recorrido académico intensivo  
para que mejores tu capacitación  
en este campo”*

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 aún 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 perfil de los alumnos de TECH Universidad es el de profesionales con amplia experiencia, que entienden la importancia de continuar con su estudio durante su faceta laboral. En este caso, son profesionales con conocimientos previos en el ámbito empresarial, que quieren ampliar su ámbito de actuación hacia la dirección de Recursos Humanos, y lo conseguirán mediante un plan de estudios de gran calidad.





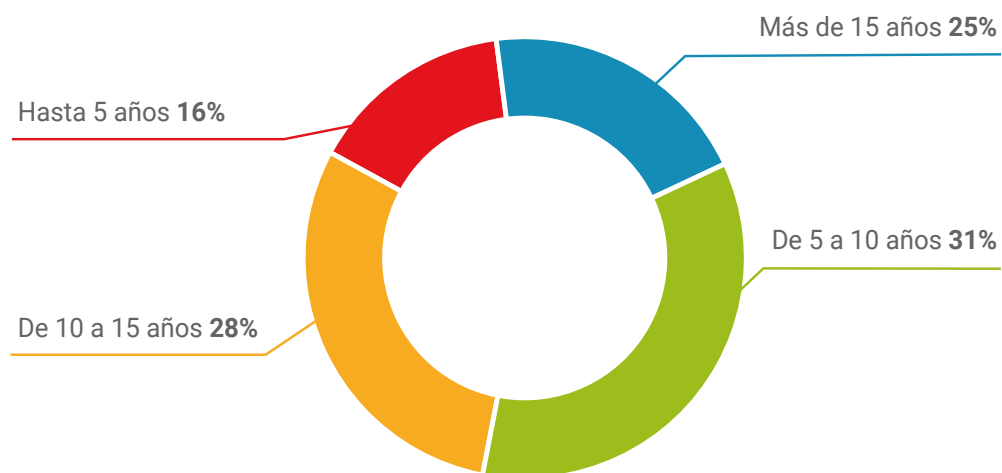
“

*Un programa de gran nivel  
dirigido a profesionales como  
tú, que buscan la excelencia”*

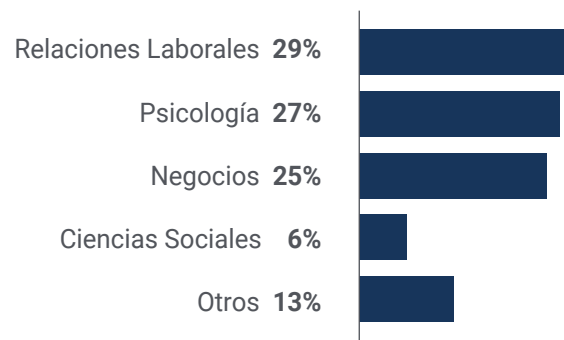
## Edad media

Entre **35** y **45** años

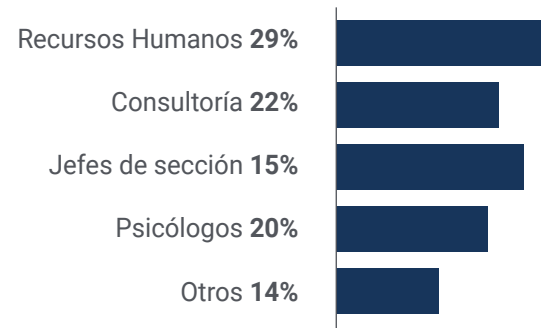
## Años de experiencia



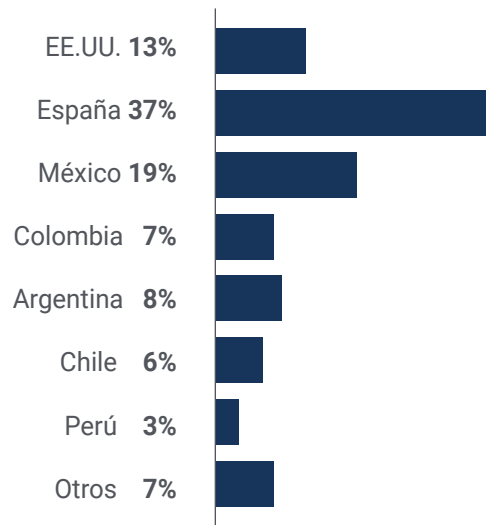
## Formación



## Perfil académico



## Distribución geográfica



## Jaime Martínez

Director de RRHH

*“Aunque llevaba tiempo trabajando en el ámbito de los recursos humanos, notaba que necesitaba actualizar mis conocimientos en relaciones laborales. Por eso, había buscado, sin éxito, programas que me aportaran algo más a mi capacitación. Por suerte, TECH me ofreció la oportunidad que deseaba con este Grand Master. Sin duda, una oportunidad única para mejorar en mi campo de actuación”*

09

# Dirección del curso

Los docentes detrás de este Grand Master son profesionales altamente cualificados y con amplia experiencia en el campo de los Recursos Humanos y las relaciones laborales. Proviene de diversos ámbitos, como consultoría, empresa, academia y administración pública, lo que les permite aportar una perspectiva completa y actualizada a los estudiantes. Además, su compromiso con la excelencia académica y su capacidad para transmitir conocimientos teóricos y prácticos hacen de ellos guías indispensables en el camino hacia la formación de líderes en el ámbito de los Recursos Humanos.



“

*El enfoque pedagógico del cuadro docente se caracteriza por proporcionarte una visión integral y actualizada de las dinámicas laborales y de gestión de Recursos Humanos”*

## 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



*Expertos de prestigio internacional te brindarán una revisión holística de las innovaciones más importantes a día de hoy en el mundo directivo y de los negocios”*

## 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

“

*TECH cuenta con un distinguido y especializado grupo de Directores Invitados Internacionales, con importantes roles de liderazgo en las empresas más punteras del mercado global”*

## 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!”*

## Dirección



### D. González Ferrer, Óliver

- ♦ Director de Planificación Estratégica de Professional Recruitment en ManpowerGroup
- ♦ Director de Comunicación - Planificación Estratégica de Proyectos en Trabajando.com
- ♦ Responsable de Marketing y Comunicación en Trabajando.com
- ♦ Sociólogo en el Cabildo de Fuerteventura
- ♦ Máster en Publicidad y Comunicación por la Universidad Pontificia Comillas
- ♦ Licenciado en Sociología en la Universidad de la Laguna

## Profesores

### Dra. Ruíz Rodríguez, Raquel

- ♦ Directora en Rétate Consultora, Escuela Talento y Ciencia
- ♦ Colaboradora de radio en el programa Rompiendo las Reglas
- ♦ Directora de Desarrollo de Carreras Profesionales
- ♦ HR Manager en Bureau Veritas
- ♦ Doctorado en Liderazgo Empresarial por la Universidad Rey Juan Carlos
- ♦ Máster Oficial de *Neuromanagement* por la Universidad Rey Juan Carlos
- ♦ Máster Nivel Oro en Coaching por el IEC
- ♦ Máster en Recursos Humanos por IMF
- ♦ Licenciada en Relaciones Laborales por la Universidad de Valencia

### Dña. Olmos Otero, Leire

- ♦ HR Manager en Sea & Ports MGM
- ♦ HR Manager en Marguisa Shipping Lines
- ♦ Técnico de RR. HH. en Prodemsa Asesores Legales y Tributarios
- ♦ Máster en Asesoría Jurídico-Laboral
- ♦ Diplomada en Relaciones Laborales por la Universidad Rey Juan Carlos





#### **D. Caparrós Jiménez, Javier**

- ♦ Responsable de Reclutamiento Profesional en ManpowerGroup
- ♦ Director Internacional de HR Consulting en Universia
- ♦ Director General de Selección en Hay Group
- ♦ Director de Grandes Cuentas del Área Manager en Ajilon
- ♦ Máster en Práctica Jurídica en Colex
- ♦ Licenciado en Derecho por la Universidad Autónoma de Madrid

#### **Dña. Cañas García, Ana**

- ♦ Jefe de Personal Interino en Jotelulu
- ♦ Socia-Consultora y Coordinadora del Área de Talento Digital en Coherentis
- ♦ Consultora de Talento Digital en Talenttics
- ♦ Consultora de Reclutamiento Internacional en Grupo Binternacional
- ♦ Consultora de Selección en ARG Human Resources Advisor
- ♦ Licenciada en Derecho por la Universidad Carlos III
- ♦ Diplomada en Relaciones Laborales por la Universidad Carlos III

#### **Dña. Lago Burgos, Iria**

- ♦ Responsable de Comunicación en Grupo Obremo
- ♦ Comunicación, Marketing y Eventos en Innova&acción
- ♦ Coordinadora en Comunicación Corporativa y Marketing en Trabajando.com
- ♦ Social Media Manager & Content Creator en MaDI
- ♦ Protocolo Avanzado en *Communication, Marketing and Protocol*
- ♦ Licenciada en Periodismo por la Universidad Carlos III

# 10

## Impacto para tu carrera

Este programa supondrá una oportunidad única para los profesionales de los negocios que desean desarrollarse profesionalmente en la gestión de personal, ya que encontrarán en este Grand Master la información más completa del momento sobre los RRHH y las relaciones laborales. Sin duda, un programa que marcará un antes y un después en la capacitación de los estudiantes, puesto que les permitirá ponerse al día en las cuestiones más relevantes en este campo.



“

*Conviértete en un experto en relaciones laborales y aporta todos tus conocimientos en este campo a tu empresa”*

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

El Grand Master en Alta Dirección de RRHH, Experto en Relaciones Laborales de TECH Universidad 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.

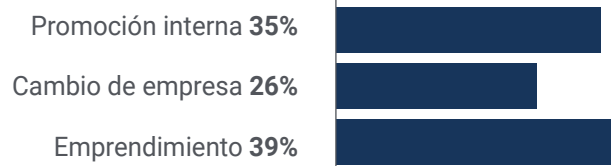
*Logra una mejora laboral en poco tiempo gracias a la realización de este programa académico.*

*Especialízate en relaciones laborales y da un impulso a tu carrera en poco tiempo.*

### 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 en Alta Dirección de RRHH, Experto en Relaciones Laborales, ha sido diseñado pensando en las necesidades de los profesionales de los negocios en este campo, pero también teniendo en cuenta lo que podrán aportar, posteriormente, a las empresas en las que trabajen. Para ello, se propone un plan de estudios con la mejor información teórico-práctica del momento, en la que encontrarán las claves para triunfar en un sector de alta demanda.





“

*Tras la realización de este programa, obtendrás las habilidades necesarias para aportar a tu empresa una nueva manera de gestionar las relaciones laborales”*

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

01

### Crecimiento del talento y del capital intelectual

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

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



“

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

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

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

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

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

Modalidad: **No escolarizada (100% en línea)**

Duración: **2 años**



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



## **Grand Master** Alta Dirección de RR. HH, Experto en Relaciones Laborales

- » Modalidad: No escolarizada (100% en línea)
- » Duración: 2 años
- » Titulación: **TECH Universidad**
- » Horario: a tu ritmo
- » Exámenes: online

# Grand Master

Alta Dirección de RR. HH,  
Experto en Relaciones Laborales