

# Máster Título Propio

## MBA en Gestión Clínica, Dirección Médica y Asistencial

Avalado por:



**tech**  
universidad



## Máster Título Propio

### MBA en Gestión Clínica, Dirección Médica y Asistencial

- » Modalidad: No escolarizada (100% en línea)
- » Duración: 12 meses
- » Titulación: TECH Universidad
- » Horario: a tu ritmo
- » Exámenes: online

Acceso web: [www.techtitute.com/medicina/master/master-mba-gestion-clinica-direccion-medica-asistencial](http://www.techtitute.com/medicina/master/master-mba-gestion-clinica-direccion-medica-asistencial)

# Índice

01

Presentación

---

*pág. 4*

02

Objetivos

---

*pág. 8*

03

Competencias

---

*pág. 14*

04

Dirección del curso

---

*pág. 18*

05

Estructura y contenido

---

*pág. 38*

06

Metodología

---

*pág. 52*

07

Titulación

---

*pág. 60*

# 01

# Presentación

La gestión clínica, la dirección médica y asistencial son pilares fundamentales en el funcionamiento eficiente de cualquier centro de salud. Una adecuada gestión no solo garantiza la calidad de los servicios prestados, sino que también optimiza los recursos, agiliza los procesos y mejora el bienestar tanto de los pacientes como del personal sanitario. Por ello, la intervención de profesionales especializados en esta área es crucial, no solo para implementar mejoras organizativas, sino para liderar equipos y aplicar estrategias asistenciales que aseguren una atención médica de excelencia. En este contexto, los directores médicos deben estar al día con las últimas novedades y avances en gestión clínica, que les permitan adoptar las mejores prácticas y herramientas que favorezcan una atención sanitaria eficiente y de calidad. TECH ha desarrollado este programa intensivo 100% online, pensando en aquellos profesionales que buscan actualizarse de manera completa, flexible y sin restricciones de horarios o clases presenciales, para seguir liderando con éxito en el entorno clínico y asistencial.



“

*TECH te ofrece el programa más integral en Gestión Médica y Clínica, diseñado para que te actualices con las últimas innovaciones en este campo, de manera completamente online y en solo 7 meses”*

La Gestión Clínica, junto con la Dirección Médica y Asistencial, abarca un conjunto de responsabilidades que van desde la planificación de recursos sanitarios hasta la toma de decisiones clave para mejorar la eficiencia y la calidad asistencial. Los profesionales de esta área deben enfrentar diversos desafíos, como la optimización de los servicios médicos, la mejora en la atención al paciente y la implementación de estrategias que garanticen la sostenibilidad de las instituciones de salud. Su intervención es fundamental para garantizar un funcionamiento óptimo del sistema de salud, ajustándose a las necesidades de cada paciente y a los objetivos institucionales.

Además, en muchas ocasiones, la calidad de la atención depende de una gestión adecuada, por lo que los directivos médicos se enfrentan a la necesidad de estar al día con los avances y nuevas herramientas en su campo. Para ello, es esencial que los especialistas en esta área cuenten con una formación actualizada que les permita ofrecer soluciones específicas y efectivas. Este programa está diseñado para ofrecer a los profesionales los conocimientos más recientes y avanzados en gestión y dirección médica, adaptados a las exigencias del entorno clínico actual.

Este programa intensivo y completo ofrece 1.800 horas de contenido teórico y práctico que profundiza en los aspectos clave de la evaluación de servicios, la gestión de equipos, la dirección asistencial y el uso eficiente de los recursos sanitarios. También abarca las innovaciones más recientes en tratamientos, tecnologías y estrategias organizativas. Su formato 100% online es completamente adaptable a cualquier horario, permitiendo al profesional acceder desde cualquier dispositivo con conexión a internet y descargar el contenido. Asimismo, cuenta con la participación de un Director Invitado Internacional, quien impartirá 10 *Masterclasses* exclusivas para explorar las últimas innovaciones en la Dirección y Gestión Clínica.

Este **MBA en Gestión Clínica, Dirección Médica y Asistencial** contiene el programa científico más completo y actualizado del mercado. Sus características más destacadas son:

- ♦ Desarrollo de casos prácticos desarrollados por expertos en Gestión Sanitaria y de otras especialidades
- ♦ Sus contenidos gráficos, esquemáticos y eminentemente prácticos con los que están concebidos, recogen una información científica y asistencial sobre aquellas situaciones que se dan de forma habitual en el medio hospitalario
- ♦ Presentación de talleres prácticos sobre procedimientos y toma de decisiones
- ♦ Sistema interactivo de aprendizaje basado en algoritmos para la toma de decisiones sobre las situaciones planteadas
- ♦ Protocolos de actuación, donde podrás encontrar las últimas tendencias en la Gestión Sanitaria
- ♦ Todo esto se complementará con lecciones teóricas, preguntas al experto, foros de discusión de temas controvertidos y trabajos de reflexión individual
- ♦ Con un especial hincapié en método científico y las metodologías de la investigación en Gestión Sanitaria
- ♦ Disponibilidad de los contenidos desde cualquier dispositivo fijo o portátil con conexión a internet



*Un programa de prestigio que te brinda acceso a 10 Masterclasses exclusivas, impartidas por un reconocido Director Invitado de trayectoria internacional"*

“

*Este Máster Título Propio es la mejor inversión que puedes hacer en la selección de un programa de capacitación por dos motivos: además de habilitarte como gestor clínico, obtendrás un título por TECH Universidad”*

Incluye en su cuadro docente a un equipo de profesionales de la Gestión Sanitaria de prestigio, que vierten en esta capacitación la experiencia de su trabajo, además de reconocidos especialistas de la salud que complementan el programa de un modo interdisciplinar.

Gracias a su contenido multimedia elaborado con la última tecnología educativa, permitirán al médico un aprendizaje situado y contextual, es decir, un entorno simulado que proporcionará un aprendizaje inmersivo programado para entrenarse ante situaciones reales.

El diseño de este programa está basado en el Aprendizaje Basado en Problemas, mediante el cual el facultativo deberá tratar de resolver las distintas situaciones de práctica profesional que se le planteen a lo largo del programa. Para ello, contará con la ayuda de un novedoso sistema de vídeo interactivo realizado por reconocidos expertos en el campo de la Gestión Sanitaria, y con gran experiencia docente.

*Podrás realizar el Máster Título Propio de forma 100% online, adaptándose a tus necesidades y facilitándote que puedas cursarlo mientras desarrollas tu actividad asistencial a tiempo completo.*

*Aumenta la calidad de tu gestión con este programa de capacitación y mejora la atención a los pacientes.*



# 02 Objetivos

El MBA en Gestión Clínica, Dirección Médica y Asistencial ofrece con detalle un programa de capacitación de vanguardia, desde un punto de vista eminentemente práctico, en una época en la que cobra un papel fundamental la acreditación de los conocimientos, incluyendo las últimas tendencias en *Leadership for Healthcare Services Managers*.





“

*Este programa de capacitación generará una sensación de seguridad en el desempeño de la Dirección Médica y la Gestión Clínica, y te ayudará a crecer profesionalmente”*



## Objetivos generales

- ♦ Analizar las teorías y modelos sobre la organización y funcionamiento de los sistemas de salud incidiendo en los fundamentos políticos, sociales, jurídicos, económicos y estructura organizativa de los mismos
- ♦ Mejorar el conocimiento y las competencias profesionales en la gestión en salud desde la visión de la Gestión Clínica, conociendo las herramientas metodológicas prácticas para aplicar en las áreas críticas de la gestión y dirección de salud tanto institucionales como del día a día
- ♦ Abordar la Gestión Clínica desde los criterios de eficacia, eficiencia, efectividad, equidad, rendimiento y rentabilidad y la solución de problemas mediante el adecuado uso de los sistemas de información
- ♦ Describir los principios de la Dirección y Gestión Clínica que permiten la planificación, organización, gestión y evaluación de un centro, servicio o unidad asistencial
- ♦ Mostrar y valorar las iniciativas y experiencias avanzadas de Gestión Clínica y sanitaria
- ♦ Capacitar al profesional, mediante las habilidades básicas necesarias, para mejorar la resolución de problemas y para la toma de decisiones en la Gestión Clínica y asistencial diaria



*Una experiencia de capacitación única, clave y decisiva para impulsar tu desarrollo profesional"*



## Objetivos específicos

### Módulo 1. Gestión y evaluación económica

- ♦ Comprender y saber realizar un análisis económico del funcionamiento de las instituciones de salud y del comportamiento económico de los agentes que intervienen en los sistemas de salud
- ♦ Incorporar los conceptos fundamentales de las técnicas e instrumentos de la evaluación económica que se aplican en los sistemas de salud a la práctica de la gestión
- ♦ Incorporar los sistemas de aprovisionamiento integrado desde una perspectiva de centralización de compras para el funcionamiento eficiente y multidisciplinar

### Módulo 2. Gestión de personas y talento

- ♦ Establecer los derechos y deberes de una entidad médica en la gestión de personas
- ♦ Conocer el derecho a la negociación colectiva, representación y participación institucional
- ♦ Reconocer y desarrollar el talento profesional de las personas integrando nuevas herramientas para la empleabilidad en el ámbito público y privado

### Módulo 3. Gestión Clínica

- ♦ Comprender, interpretar, transmitir y aplicar normas reguladoras de las actividades y funciones de los profesionales de la salud en lo concerniente a la Gestión Clínica en forma acorde al marco jurídico del sector salud
- ♦ Reconocer y saber aplicar e interpretar el derecho en salud para contextualizar la práctica clínica tanto a nivel de la responsabilidad profesional y social, como de los aspectos éticos asociados a la prestación en salud

### Módulo 4. Planificación y control de las organizaciones sanitarias

- ♦ Conocer los principales modelos de sistemas de salud en el mundo como estructura formal cuyo objetivo es la provisión de servicios destinados a contribuir a la salud de las personas

- ♦ Establecer los elementos y actores del sistema de salud en referencia a los distintos colectivos que adoptan roles distintos en función de su participación y papel en el mismo
- ♦ Descubrir la polémica entre la sanidad pública y privada en la descripción de las nuevas fórmulas de gestión en el sistema de salud

### **Módulo 5. La división médica y asistencial en el sistema de salud**

- ♦ Diferenciar la dirección médica clásica de la dirección asistencial
- ♦ Profundizar en los sistemas de información para la gestión de documentación
- ♦ Comprender la bioética y humanización en la práctica médica

### **Módulo 6. Gestión de la calidad**

- ♦ Analizar y aplicar técnicas, estilos y métodos para definir, conducir y liderar las políticas de gestión de profesionales–talentos en las instituciones de salud
- ♦ Reconocer, aplicar y saber evaluar la utilidad en el contexto clínico de las diferentes herramientas de dirección y gestión que pueden aplicarse al contexto de la práctica asistencial
- ♦ Liderar sistemas de calidad y seguridad del paciente, aplicados al contexto de las unidades de Gestión Clínica

### **Módulo 7. Gestión por competencias**

- ♦ Entender cómo evaluar el desempeño en la gestión por competencias y saber establecer diferentes protocolos de evaluación en la gestión clínica
- ♦ Conocer diferentes métodos y técnicas para su aplicación en la evaluación de los profesionales
- ♦ Adquirir instrucciones para la entrevista de evaluación como encuentro entre evaluador y evaluado desde las distintas perspectivas

### **Módulo 8. Seguridad del paciente**

- ♦ Situar en el contexto actual la definición de seguridad del paciente
- ♦ Reconocer los riesgos de infecciones asociadas a los cuidados enfermeros, especialmente en el cuidado de los accesos venosos
- ♦ Identificar el riesgo de caídas de manera que se pueda prever y monitorizar las caídas del paciente hospitalizado

### **Módulo 9. La acreditación de la calidad en salud**

- ♦ Integrar la capacidad de analizar las diferentes prestaciones en salud
- ♦ Desarrollar capacidades metodológicas e instrumentales en investigación epidemiológica y evaluación de centros, servicios, tecnologías y programas de salud

### **Módulo 10. Gestión de los servicios especiales y de hospitalización**

- ♦ Entender los procesos de un servicio de urgencia para realizar una correcta planificación y control del servicio
- ♦ Analizar la Unidad de Cuidados Intensivos como estructura física con dotación de recursos humanos
- ♦ Analizar otros modelos de unidades o servicios especiales tales como las unidades de hemodiálisis, hemodinámica, ictus o del dolor

### **Módulo 11. Gestión de los servicios centrales**

- ♦ Aplicar en los distintos tipos de organizaciones y centros de salud los enfoques en acreditación en salud
- ♦ Desarrollar capacidades metodológicas e instrumentales para utilizar adecuadamente los distintos sistemas de información en salud en las decisiones de Dirección y Gestión de las Unidades Clínicas

- ♦ Interpretar y aplicar de forma apropiada las herramientas más adecuadas en cada contexto para la valoración y toma de decisiones clínicas
- ♦ Diseñar y conducir procesos de mejora, innovación y transformación en las unidades, servicios y centros

### **Módulo 12. Gestión de servicios transversales y primarios**

- ♦ Mejorar el conocimiento sobre el fundamento conceptual de la Atención Primaria (AP) y su papel en el Sistema Nacional de Salud (SNS)
- ♦ Repasar la legislación sanitaria relacionada con la Atención Primaria de Salud
- ♦ Comprender las estructuras sanitarias de la Atención Primaria
- ♦ Entender las características del Equipo de Atención Primaria (EAP)
- ♦ Conocer la cartera de servicios de la Atención Primaria
- ♦ Señalar la importancia de la planificación sanitaria

### **Módulo 13. Gestión de servicios ambulatorios**

- ♦ Conocer los servicios de atención ambulatoria, sus organismos implicados y el circuito de atención al paciente que siguen
- ♦ Aprender a realizar cálculo y gestión de los recursos humanos y materiales
- ♦ Adquirir técnicas y selección de pacientes para los cuidados paliativos en el domicilio
- ♦ Entender la sobrecarga a la que se expone el cuidador principal

### **Módulo 14. Gestión del liderazgo**

- ♦ Aprender las dinámicas y flujos de influencia que se producen dentro de un grupo para orientarlos hacia el logro
- ♦ Diferenciar entre motivación intrínseca y extrínseca para explicar las conductas necesarias para alcanzar un objetivo determinado
- ♦ Establecer las diferencias entre motivación y satisfacción y sus diferentes teorías
- ♦ Entender el coaching como modelo metodológico cuya pretensión es la de motivar a cada persona mediante técnicas que logran obtener el máximo rendimiento

### **Módulo 15. Toma de decisiones y gestión del tiempo**

- ♦ Identificar, conocer e integrar las habilidades directivas en los procesos diarios de la gestión en salud
- ♦ Manejar bases de datos científicas para realizar la revisión y búsqueda bibliográfica de estudios científicos
- ♦ Realizar un estudio crítico y profundo sobre la atención a la complejidad y cronicidad y la asistencia en el sistema de salud
- ♦ Comunicar los resultados de una investigación después de haber analizado, evaluado y sintetizado los datos

### **Módulo 16. Creación de una marca personal**

- ♦ Entender el concepto de marca personal y establecer su importancia como presentación y reputación empresarial
- ♦ Conocer la entrevista de trabajo para optar a un puesto de gestión desde un punto de vista de marca personal

### **Módulo 17. La comunicación interna en gestión**

- ♦ Conocer la teoría fundamental de la comunicación
- ♦ Conocer e identificar las dificultades para una comunicación interna efectiva dentro de la organización sanitaria
- ♦ Valorar la importancia de la transparencia interna dentro de la organización
- ♦ Identificar las claves de la comunicación verbal en el cara a cara con los profesionales
- ♦ Aprender a sacar partido a las herramientas tecnológicas y a gestionarlas de forma eficiente
- ♦ Conocer las técnicas básicas de comunicación no verbal

### **Módulo 18. Comunicación y marketing en salud**

- ♦ Conocer los conceptos básicos del marketing
- ♦ Identificar a los principales referentes históricos y actuales
- ♦ Identificar las peculiaridades del marketing en el mundo de la salud

### **Módulo 19. Gestión de la docencia y la investigación. La investigación y la innovación: I+D+i en el entorno de la salud**

- ♦ Introducir al alumno en el valor del método epidemiológico aplicado a las preguntas clínicas, entendiendo así el concepto de epidemiología clínica
- ♦ Definir la característica más importante de los ensayos clínicos en tanto diseño experimental
- ♦ Describir los principales estudios observacionales y sus más importantes medidas de frecuencia de enfermedad y de asociación entre exposición y enfermedad
- ♦ Definir la peculiaridad de los estudios de evaluación diagnóstica y sus indicadores
- ♦ Describir las diferentes modalidades de estudios de pronóstico
- ♦ Explicar los más importantes sesgos posibles en los estudios epidemiológicos

### **Módulo 20 Liderazgo, Ética y Responsabilidad Social de las Empresas**

- ♦ Analizar el impacto de la globalización en la gobernanza y el gobierno corporativo
- ♦ Evaluar la importancia del liderazgo efectivo en la dirección y éxito de las empresas
- ♦ Definir las estrategias de gestión intercultural y su relevancia en entornos empresariales diversos
- ♦ Desarrollar habilidades de liderazgo y entender los desafíos actuales que enfrentan los líderes
- ♦ Determinar los principios y prácticas de la ética empresarial y su aplicación en la toma de decisiones corporativas
- ♦ Estructurar estrategias para la implementación y mejora de la sostenibilidad y la responsabilidad social en las empresas

### **Módulo 21. Dirección de Personas y Gestión del Talento**

- ♦ Determinar la relación entre la dirección estratégica y la gestión de recursos humanos
- ♦ Profundizar las competencias necesarias para la gestión eficaz de recursos humanos por competencias
- ♦ Ahondar en las metodologías para la evaluación del rendimiento y la gestión del desempeño

- ♦ Integrar las innovaciones en la gestión del talento y su impacto en la retención y fidelización del personal
- ♦ Desarrollar estrategias para la motivación y el desarrollo de equipos de alto desempeño
- ♦ Proponer soluciones efectivas para la gestión del cambio y la resolución de conflictos en las organizaciones

### **Módulo 22. Dirección Económico-Financiera**

- ♦ Analizar el entorno macroeconómico y su influencia en el sistema financiero nacional e internacional
- ♦ Definir los sistemas de información y Business Intelligence para la toma de decisiones financieras
- ♦ Diferenciar decisiones financieras clave y la gestión de riesgos en la dirección financiera
- ♦ Valorar estrategias para la planificación financiera y la obtención de financiación empresarial

### **Módulo 23. Dirección Comercial y Marketing Estratégico**

- ♦ Estructurar el marco conceptual y la importancia de la dirección comercial en las empresas
- ♦ Ahondar en los elementos y actividades fundamentales del marketing y su impacto en la organización
- ♦ Determinar las etapas del proceso de planificación estratégica de marketing
- ♦ Evaluar estrategias para mejorar la comunicación corporativa y la reputación digital de la empresa

### **Módulo 24. Management Directivo**

- ♦ Definir el concepto de General Management y su relevancia en la dirección de empresas
- ♦ Evaluar las funciones y responsabilidades del directivo en la cultura organizacional
- ♦ Analizar la importancia de la dirección de operaciones y la gestión de la calidad en la cadena de valor
- ♦ Desarrollar habilidades de comunicación interpersonal y oratoria para la formación de portavoces

# 03

# Competencias

Después de superar las evaluaciones del MBA en Gestión Clínica, Dirección Médica y Asistencial, habrá adquirido las competencias profesionales necesarias para la realización de una gestión hospitalaria de calidad y actualizada con base en las últimas tendencias internacionales.



“

*Con este programa serás capaz de gestionar mejor los recursos, dirigir personas y mejorar los procesos en tu centro sanitario”*



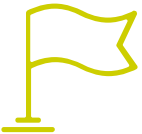
## Competencias generales

---

- ♦ Poseer y comprender conocimientos que aporten una base u oportunidad de ser originales en el desarrollo y/o aplicación de ideas, a menudo en un contexto de investigación
- ♦ Saber aplicar los conocimientos adquiridos y su capacidad de resolución de problemas en entornos nuevos o poco conocidos dentro de contextos más amplios (o multidisciplinares) relacionados con su área de estudio
- ♦ Integrar conocimientos y enfrentarse a la complejidad de formular juicios a partir de una información que, siendo incompleta o limitada, incluya reflexiones sobre las responsabilidades sociales y éticas vinculadas a la aplicación de sus conocimientos y juicios
- ♦ Saber comunicar sus conclusiones y los conocimientos y razones últimas que las sustentan a públicos especializados y no especializados de un modo claro y sin ambigüedades
- ♦ Adquirir las habilidades de aprendizaje que les permitan continuar estudiando de un modo que habrá de ser en gran medida autodirigido o autónomo
- ♦ Desarrollar la profesión con respeto a otros profesionales de la salud, adquiriendo habilidades para trabajar equipo
- ♦ Reconocer la necesidad de mantener y actualizar la competencia profesional prestando especial importancia al aprendizaje de manera autónoma y continuada de nuevos conocimientos
- ♦ Desarrollar la capacidad de análisis crítico e investigación en el ámbito de su profesión







## Competencias específicas

---

- ♦ Planificar los servicios y las estructuras de salud desde la visión de la Gestión Clínica, profundizando en las diferencias en los modelos y experiencias organizativas del Sistema Nacional de Salud y de otras entidades de proyección internacional, aportando las tendencias y necesidades futuras del sistema de salud
- ♦ Determinar las herramientas y recursos de Gestión Clínica y de salud, favoreciendo tanto la mejor calidad asistencial posible así como la gestión óptima de los recursos asistenciales disponibles, incluyendo tanto costes sociales como económicos, con la base de la continuidad asistencial
- ♦ Mejorar la atención a la complejidad y cronicidad mediante la adquisición de la información necesaria sobre la interrelación y coordinación con el área de Salud
- ♦ Incorporar las novedades sobre contratos programa en un área de salud, así como el diseñar los presupuestos y el posterior control del gasto, valorando e interpretando resultados financieros y socioeconómicos de los diversos procesos clínicos
- ♦ Evaluar la división médica y asistencial con criterios bioéticos y de buen gobierno de salud, de forma multidisciplinar e interdisciplinar
- ♦ Realizar las funciones de gestor sanitario generando la reflexión crítica individual y colectiva de cada estilo de trabajo, propio y en equipo en el entorno organizativo en salud
- ♦ Adquirir los fundamentos y principios de Economía de la Salud aplicados al ámbito de la Gestión Clínica en las áreas de la Gestión Clínica, la Gestión de Profesionales-Talentos y la Gestión Económica
- ♦ Desarrollar una gestión actualizada de los usuarios-pacientes-clientes con los principales elementos y sistemas de la Gestión de Calidad Asistencial y la-Seguridad Clínica, mejorando la satisfacción y fidelidad tanto de las personas-pacientes clientes como de los profesionales que las atienden y su entorno laboral
- ♦ Definir y usar los conceptos básicos de Gestión Clínica y Asistencial para la organización de los diversos servicios de hospitalización, servicios centrales, servicios especiales y servicios de apoyo hospitalarios así como de Atención Primaria y Atención Ambulatoria, en un entorno de gestión de pacientes complejos y crónicos
- ♦ Describir los agentes en el ámbito de la salud y sus relaciones actuales y futuras con los profesionales de la salud y especialmente, médicos, así como los principales aspectos de nuestro sistema de salud, con sus desarrollos actuales y futuros
- ♦ Aplicar herramientas de gestión del liderazgo, toma de decisiones y en suma, habilidades directivas, incluso favoreciendo la generación de una adecuada "marca personal" y partiendo desde la comunicación y marketing tanto externo a la organización de salud, como interno de la misma



*Una especialización única que te permitirá adquirir una capacitación superior para desarrollarte en este campo"*

# 04

## Dirección del curso

TECH apuesta continuamente por la excelencia académica. Por eso, cada uno de sus programas cuenta con equipos docentes de máximo prestigio. Estos expertos disponen de una amplia experiencia en sus campos profesionales y, al mismo tiempo, han alcanzado resultados significativos con sus investigaciones empíricas y trabajos de campo. Además, estos especialistas ocupan un rol protagonista dentro de la titulación universitaria, al asumir la responsabilidad de seleccionar los contenidos más actualizados e innovadores para su inclusión en los temarios. Al mismo tiempo, participan en la elaboración de numerosos recursos multimedia de alto rigor pedagógico.



“

*Un completísimo cuadro docente, compuesto por expertos de dilatada experiencia, estará a tu alcance en este programa de TECH”*

## Directora Invitada Internacional

Pauline Maisani es una profesional destacada en el ámbito de la **gestión clínica** y la **dirección médica**. Así, como especialista en la mejora de la **calidad** y la **seguridad** en los **servicios de salud**, su carrera se ha centrado en la implementación de **proyectos estratégicos** y en la **planificación sanitaria**. Además, entre sus intereses, destaca la **gestión financiera de instituciones hospitalarias**, así como la **planificación** y desarrollo de **estrategias de mejora continua en salud**.

Asimismo, a lo largo de su trayectoria, ha ocupado puestos de gran relevancia en instituciones de **Francia** y **Canadá**. De hecho, ha sido **Directora General Adjunta** en el **Hospital Pitié-Salpêtrière**, donde ha liderado iniciativas clave en la mejora de la **atención sanitaria** y la **gestión de recursos**. También se ha desempeñado como **Directora de Planificación Estratégica** en el **Centro Hospitalario** de la **Universidad de Montreal**, cargo en el que ha supervisado la ejecución de proyectos de gran envergadura y la optimización de los **servicios hospitalarios**. Igualmente, ha prestado un gran servicio a la **Asistencia Pública** y **Hospitales Universitarios de París**, trabajando como **Jefa del Departamento de Calidad y Seguridad de la Atención Médica** en su sede, así como **Directora Adjunta de Finanzas y Asuntos Médicos**.

En el ámbito internacional, ha sido reconocida por su capacidad de **liderazgo** y su habilidad para gestionar complejos proyectos en el **sector hospitalario**. En este sentido, su trabajo en diferentes países y su colaboración con **equipos multidisciplinarios** le han otorgado una reputación como experta en **gestión sanitaria**. A su vez, Pauline Maisani ha contribuido con diversas **publicaciones** y **estudios** sobre la **gestión hospitalaria** y la **planificación estratégica en sistemas de salud**. Y es que su enfoque innovador y su compromiso con la excelencia le han valido el respeto de sus colegas y el reconocimiento dentro del **sector de la salud**.



## Dña. Maisani, Pauline

---

- Directora General Adjunta en el Hospital Pitié-Salpêtrière, París, Francia
- Directora en los Hospitales Universitarios de Beaujon y de Bichat Claude Bernard
- Directora General Adjunta en el Grupo Hospitalario Paris Nord Val de Seine
- Jefa del Departamento de Calidad y Seguridad de la Atención Médica en la Sede de Asistencia Pública - Hospitales de París
- Directora de Planificación Estratégica en el Centro Hospitalario de la Universidad de Montreal, Canadá
- Directora Adjunta de Finanzas y Asuntos Médicos en la Sede de Asistencia Pública - Hospitales de París
- Subdirectora de la Unidad de Análisis Estratégico en el Hospital Universitario de Lille
- Formación en Dirección de Hospitales y Administración/Gestión de Establecimientos Hospitalarios y de Salud por la Escuela de Estudios Avanzados en Salud Pública (EHESP)
- Máster en Asuntos y Políticas Europeas por la Universidad de Sussex
- Licenciada en Ciencias Políticas y Gobierno por Sciences Po



*Gracias a TECH podrás aprender con los mejores profesionales del mundo”*

## 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

“

*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

Líder tecnológico con décadas de experiencia en las principales multinacionales tecnológicas, Rick Gauthier se ha desarrollado de forma prominente en el campo de los servicios en la nube y mejora de procesos de extremo a extremo. Ha sido reconocido como un líder y responsable de equipos con gran eficiencia, mostrando un talento natural para garantizar un alto nivel de compromiso entre sus trabajadores.

Posee dotes innatas en la estrategia e innovación ejecutiva, desarrollando nuevas ideas y respaldando su éxito con datos de calidad. Su trayectoria en **Amazon** le ha permitido administrar e integrar los servicios informáticos de la compañía en Estados Unidos. En **Microsoft** ha liderado un equipo de 104 personas, encargadas de proporcionar infraestructura informática a nivel corporativo y apoyar a departamentos de ingeniería de productos en toda la compañía.

Esta experiencia le ha permitido destacarse como un directivo de alto impacto, con habilidades notables para aumentar la eficiencia, productividad y satisfacción general del cliente.





## D. Gauthier, Rick

---

- Director regional de IT en Amazon, Seattle, Estados Unidos
- Jefe de programas sénior en Amazon
- Vicepresidente de Wimmer Solutions
- Director sénior de servicios de ingeniería productiva en Microsoft
- Titulado en Ciberseguridad por Western Governors University
- Certificado Técnico en *Commercial Diving* por Divers Institute of Technology
- Titulado en Estudios Ambientales por The Evergreen State College

“

*Aprovecha la oportunidad para conocer los últimos avances en esta materia para aplicarla a tu práctica diaria”*

## Director Invitado Internacional

Romi Arman es un reputado experto internacional con más de dos décadas de experiencia en **Transformación Digital, Marketing, Estrategia y Consultoría**. A través de esa extendida trayectoria, ha asumido diferentes riesgos y es un permanente **defensor** de la **innovación** y el **cambio** en la coyuntura empresarial. Con esa experticia, ha colaborado con directores generales y organizaciones corporativas de todas partes del mundo, empujándoles a dejar de lado los modelos tradicionales de negocios. Así, ha contribuido a que compañías como la energética Shell se conviertan en **verdaderos líderes del mercado**, centradas en sus **clientes** y el **mundo digital**.

Las estrategias diseñadas por Arman tienen un impacto latente, ya que han permitido a varias corporaciones **mejorar las experiencias de los consumidores, el personal y los accionistas** por igual. El éxito de este experto es cuantificable a través de métricas tangibles como el **CSAT**, el **compromiso de los empleados** en las instituciones donde ha ejercido y el crecimiento del **indicador financiero EBITDA** en cada una de ellas.

También, en su recorrido profesional ha nutrido y **liderado equipos de alto rendimiento** que, incluso, han recibido galardones por su **potencial transformador**. Con Shell, específicamente, el ejecutivo se ha propuesto siempre superar tres retos: satisfacer las complejas **demandas** de **descarbonización** de los clientes, **apoyar** una “**descarbonización rentable**” y **revisar** un panorama fragmentado de **datos, digital y tecnológico**. Así, sus esfuerzos han evidenciado que para lograr un éxito sostenible es fundamental partir de las necesidades de los consumidores y sentar las bases de la transformación de los procesos, los datos, la tecnología y la cultura.

Por otro lado, el directivo destaca por su dominio de las **aplicaciones empresariales** de la **Inteligencia Artificial**, temática en la que cuenta con un posgrado de la Escuela de Negocios de Londres. Al mismo tiempo, ha acumulado experiencias en **IoT** y el **Salesforce**.



## D. Arman, Romi

---

- Director de Transformación Digital (CDO) en la Corporación Energética Shell, Londres, Reino Unido
- Director Global de Comercio Electrónico y Atención al Cliente en la Corporación Energética Shell
- Gestor Nacional de Cuentas Clave (fabricantes de equipos originales y minoristas de automoción) para Shell en Kuala Lumpur, Malasia
- Consultor Sénior de Gestión (Sector Servicios Financieros) para Accenture desde Singapur
- Licenciado en la Universidad de Leeds
- Posgrado en Aplicaciones Empresariales de la IA para Altos Ejecutivos de la Escuela de Negocios de Londres
- Certificación Profesional en Experiencia del Cliente CCXP
- Curso de Transformación Digital Ejecutiva por IMD

“

*¿Deseas actualizar tus conocimientos con la más alta calidad educativa? TECH te ofrece el contenido más actualizado del mercado académico, diseñado por auténticos expertos de prestigio internacional”*

## Director Invitado Internacional

Manuel Arens es un **experimentado profesional** en el manejo de datos y líder de un equipo altamente cualificado. De hecho, Arens ocupa el cargo de **gerente global de compras** en la división de Infraestructura Técnica y Centros de Datos de Google, empresa en la que ha desarrollado la mayor parte de su carrera profesional. Con base en Mountain View, California, ha proporcionado soluciones para los desafíos operativos del gigante tecnológico, tales como la **integridad de los datos maestros**, las **actualizaciones de datos de proveedores** y la **priorización** de los mismos. Ha liderado la planificación de la cadena de suministro de centros de datos y la evaluación de riesgos del proveedor, generando mejoras en el proceso y la gestión de flujos de trabajo que han resultado en ahorros de costos significativos.

Con más de una década de trabajo proporcionando soluciones digitales y liderazgo para empresas en diversas industrias, tiene una amplia experiencia en todos los aspectos de la prestación de soluciones estratégicas, incluyendo **Marketing, análisis de medios, medición y atribución**. De hecho, ha recibido varios reconocimientos por su labor, entre ellos el **Premio al Liderazgo BIM**, el **Premio a la Liderazgo Search**, **Premio al Programa de Generación de Leads de Exportación** y el **Premio al Mejor Modelo de Ventas de EMEA**.

Asimismo, Arens se desempeñó como **Gerente de Ventas** en Dublín, Irlanda. En este puesto, construyó un equipo de 4 a 14 miembros en tres años y lideró al equipo de ventas para lograr resultados y colaborar bien entre sí y con equipos interfuncionales. También ejerció como **Analista Sénior** de Industria, en Hamburgo, Alemania, creando storylines para más de 150 clientes utilizando herramientas internas y de terceros para apoyar el análisis. Desarrolló y redactó informes en profundidad para demostrar su dominio del tema, incluyendo la comprensión de los **factores macroeconómicos y políticos/regulatorios** que afectan la adopción y difusión de la tecnología.

También ha liderado equipos en empresas como **Eaton, Airbus y Siemens**, en los que adquirió valiosa experiencia en gestión de cuentas y cadena de suministro. Destaca especialmente su labor para superar continuamente las expectativas mediante la **construcción de valiosas relaciones con los clientes y trabajar de forma fluida con personas en todos los niveles de una organización**, incluyendo stakeholders, gestión, miembros del equipo y clientes. Su enfoque impulsado por los datos y su capacidad para desarrollar soluciones innovadoras y escalables para los desafíos de la industria lo han convertido en un líder prominente en su campo.



## D. Arens, Manuel

---

- Gerente Global de Compras en Google, Mountain View, Estados Unidos
- Responsable principal de Análisis y Tecnología B2B en Google, Estados Unidos
- Director de ventas en Google, Irlanda
- Analista Industrial Sénior en Google, Alemania
- Gestor de cuentas en Google, Irlanda
- Accounts Payable en Eaton, Reino Unido
- Gestor de Cadena de Suministro en Airbus, Alemania

“

*¡Apuesta por TECH! Podrás acceder a los mejores materiales didácticos, a la vanguardia tecnológica y educativa, implementados por reconocidos especialistas de renombre internacional en la materia”*

## Director Invitado Internacional

Andrea La Sala es un experimentado ejecutivo del Marketing cuyos proyectos han tenido un **significativo impacto** en el entorno de la Moda. A lo largo de su exitosa carrera ha desarrollado disímiles tareas relacionadas con **Productos, Merchandising y Comunicación**. Todo ello, ligado a marcas de prestigio como **Giorgio Armani, Dolce&Gabbana, Calvin Klein**, entre otras.

Los resultados de este directivo de **alto perfil internacional** han estado vinculados a su probada capacidad para **synetizar 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!”*

# 05

## Estructura y contenido

La estructura del plan de estudios ha sido diseñada por un equipo de profesionales conocedores de las implicaciones de la capacitación de dirección y Gestión Clínica, conscientes de la relevancia de la actualidad de la capacitación y comprometidos con la enseñanza de calidad mediante las nuevas tecnologías educativas.





“

*Este MBA en Gestión Clínica, Dirección Médica y Asistencial contiene el programa científico más completo y actualizado del mercado”*

## Módulo 1. Gestión y evaluación económica

- 1.1. Modelos de financiaciones
  - 1.1.1. Modelos de pago y actores del sistema de salud
  - 1.1.2. Modelos de pago a profesionales
  - 1.1.3. Modelo de pago ideal Los modelos de pago como modelos de inventivos
  - 1.1.4. Evaluar la eficacia de los incentivos
- 1.2. Cálculo de costes
  - 1.2.1. Fundamentos de la evaluación económica
  - 1.2.2. Críticas a los fundamentos de la economía del bienestar
  - 1.2.3. Clasificación de la contabilidad de acuerdo con sus fines
  - 1.2.4. Concepto y clasificación de costes
  - 1.2.5. Evaluaciones económicas empleadas en salud
  - 1.2.6. Centros de Coste
  - 1.2.7. Coste por proceso y por paciente
  - 1.2.8. Análisis de coste por GRD
- 1.3. Eficiencia y sostenibilidad del sistema de salud
  - 1.3.1. Definiciones
  - 1.3.2. Gasto sanitario público en España
  - 1.3.3. Sostenibilidad macroeconómica
  - 1.3.4. Factores que tensionan al alza el gasto sanitario público comprometiendo su sostenibilidad
  - 1.3.5. Gasto sanitario en las comunidades autónomas en España
  - 1.3.6. Reducción del gasto sanitario público en los últimos años
  - 1.3.7. El uso de los servicios sanitarios. La oferta y la demanda
  - 1.3.8. Informes sobre el sistema sanitario y sostenibilidad
- 1.4. Acuerdos de gestión
  - 1.4.1. La planificación estratégica como punto de partida
  - 1.4.2. El acuerdo de gestión o contrato programa
  - 1.4.3. Contenidos que suelen incluirse en los acuerdos de gestión
  - 1.4.4. Acuerdos de gestión y diferenciación retributiva
  - 1.4.5. Limitaciones y aspectos a tener en cuenta en un sistema de dirección por objetivos

- 1.5. Presupuesto y compras
  - 1.5.1. Concepto de presupuesto y principios presupuestarios
  - 1.5.2. Clases de presupuesto
  - 1.5.3. Estructura del presupuesto
  - 1.5.4. Ciclo presupuestario
  - 1.5.5. Gestión de compras y aprovisionamientos
  - 1.5.6. Gestión de la contratación de servicios públicos
- 1.6. Compras, contratación y suministros
  - 1.6.1. Sistemas de aprovisionamiento integrado. Centralización de compras
  - 1.6.2. Gestión de la contratación de servicios públicos: concursos, conciertos. Comisiones de compras y adquisición de bienes
  - 1.6.3. Contratación en el sector privado
  - 1.6.4. Logística de los suministros
- 1.7. Cálculos de plantillas y de rendimientos
  - 1.7.1. Estimación de necesidades de plantillas asistenciales
  - 1.7.2. Cálculo de plantillas
  - 1.7.3. Asignar tiempo de actividad asistencial
- 1.8. Gestión presupuestaria
  - 1.8.1. Presupuesto. Concepto
  - 1.8.2. El presupuesto público
- 1.9. Negociación con proveedores
  - 1.9.1. La negociación con proveedores

## Módulo 2. Gestión de personas y talento

- 2.1. Derechos y deberes, retribuciones
  - 2.1.1. Derechos y deberes
  - 2.1.2. Deberes de los empleados públicos. Código de conducta
- 2.2. Jornada de trabajo en las unidades y servicios
  - 2.2.1. Tipos de organización del trabajo a turnos
  - 2.2.2. Planificación de recursos humanos
  - 2.2.3. Derecho a la negociación colectiva, representación y participación institucional
  - 2.2.4. Contenido del convenio
  - 2.2.5. Gestión de efectivos en función de la demanda asistencial



- 2.3. Herramientas para la empleabilidad en el ámbito público y privado
  - 2.3.1. Los procesos selectivos
  - 2.3.2. Artículo 64
  - 2.3.3. Renuncia. Artículo 65
  - 2.3.4. Pérdida de la nacionalidad
  - 2.3.5. Artículo 66
  - 2.3.6. Artículo 67
  - 2.3.7. Jubilación
  - 2.3.8. Artículo 68
  - 2.3.9. Rehabilitación de la condición de funcionario
  - 2.3.10. Oferta de empleo público
  - 2.3.11. Procesos selectivos
  - 2.3.12. Provisión de puestos de trabajo y movilidad. Libre designación
  - 2.3.13. Suspensión de funciones
  - 2.3.14. Extinción del contrato
  - 2.3.15. Por jubilación del trabajador
  - 2.3.16. Por despido del trabajador
- 2.4. Evaluación de personas y desarrollo del talento. Clima social e institucional
  - 2.4.1. Evaluación de personas
  - 2.4.2. Desarrollo del talento
  - 2.4.3. Clima social e institucional
- 2.5. Visibilidad en gestión Clínica y asistencial: blogs y redes
  - 2.5.1. La revolución digital en la práctica asistencial y la gestión clínica. Descripción de las nuevas herramientas digitales
  - 2.5.2. Experiencias en redes y blogs de profesionales de salud
- 2.6. Profesionales de la salud y tipos de relaciones
  - 2.6.1. Clasificación del personal estatutario
  - 2.6.2. Personal estatutario sanitario
  - 2.6.3. Personal estatutario de gestión y servicios
  - 2.6.4. Vinculación del personal estatutario

### Módulo 3. Gestión Clínica

- 3.1. Sistemas de clasificación de pacientes
  - 3.1.1. Grupos relacionados por el diagnóstico (GRDS)
  - 3.1.2. El proyecto nipe (normalización de las intervenciones)
  - 3.1.3. Sistemas de clasificación de pacientes
  - 3.1.4. Recursos imprescindibles
- 3.2. Definición y regulación de la gestión clínica
  - 3.2.1. Definición del gobierno clínico
  - 3.2.2. Evolución de la gestión clínica en el sistema nacional de salud
  - 3.2.3. El contrato-programa y la gestión clínica
  - 3.2.4. La regulación de la gestión clínica en España
  - 3.2.5. Situación actual y controversias
- 3.3. Procesos y protocolos de gestión clínica. Manejo de la evidencia científica
  - 3.3.1. Variabilidad en la práctica médica
  - 3.3.2. Evidencia científica
  - 3.3.3. Gestión clínica
  - 3.3.4. Procesos, procedimientos, vías clínicas y unidades de gestión clínica
- 3.4. Modelos y unidades de gestión clínica: unidades interhospitalarias
  - 3.4.1. Qué se puede considerar en una unidad de gestión clínica: interhospitalaria
  - 3.4.2. Requisitos de las unidades de gestión clínica interhospitalaria
  - 3.4.3. Importancia del liderazgo en las unidades de gestión clínica interhospitalarias
  - 3.4.4. Los recursos humanos, la formación continuada, la investigación y la docencia
  - 3.4.5. Los pacientes y acompañantes. La humanización en la asistencia sanitaria
  - 3.4.6. Los procesos en las unidades de gestión clínica interhospitalarias
  - 3.4.7. Los indicadores de estas unidades interhospitalarias
  - 3.4.8. La gestión por objetivos y la mejora
- 3.5. Prescripción farmacológica prudente. Prescripción electrónica
  - 3.5.1. Normas de buena prescripción
  - 3.5.2. Principios para una prescripción prudente
  - 3.5.3. Herramientas para la prescripción farmacológica prudente
  - 3.5.4. Indicadores de la calidad de prescripción

- 3.6. Prescripción de pruebas complementarias
  - 3.6.1. Gestión de peticiones
  - 3.6.2. Prevención y detección de acontecimientos adversos relacionados con la preparación y administración de la medicación
  - 3.6.3. Beneficios de un gestor de peticiones
  - 3.6.4. Método Lean

#### Módulo 4. Planificación y control de las organizaciones sanitarias

- 4.1. Los actores del sistema nacional de salud
  - 4.1.1. Sostenibilidad del sistema nacional de salud
  - 4.1.2. Los actores del sistema sanitario
  - 4.1.3. El contribuyente
  - 4.1.4. El paciente
  - 4.1.5. El profesional
  - 4.1.6. Agencia compradora
  - 4.1.7. El comprador
  - 4.1.8. La institución productora
  - 4.1.9. Conflictos e intereses

#### Módulo 5. La división médica y asistencial en el sistema de salud

- 5.1. Dirección médica clásica vs dirección asistencial
  - 5.1.1. Dirección médica clásica
  - 5.1.2. Dirección médica asistencial
- 5.2. Sistemas de información para la gestión e historia clínica electrónica
  - 5.2.1. Cuadros de mandos
  - 5.2.2. Historia clínica electrónica
  - 5.2.3. Sistemas de prescripción asistida
  - 5.2.4. CMDDB, CIE
  - 5.2.5. Otros sistemas de información útiles en gestión de salud
- 5.3. Continuidad asistencial: integración Atención Primaria-Hospitalaria-Sociosanitaria
  - 5.3.1. La necesidad de la integración asistencial
  - 5.3.2. Organizaciones sanitarias integradas. Bases iniciales
  - 5.3.3. Arrancar una OSI

- 5.4. La bioética y humanización en la práctica médica
  - 5.4.1. Situación actual de deshumanización en la sanidad
  - 5.4.2. Gestión de la calidad
  - 5.4.3. Humanizando la gestión de la calidad
  - 5.4.4. Programas para la humanización
- 5.5. Dirección médica y asistencial: relaciones
  - 5.5.1. Papel de la dirección
  - 5.5.2. Participación activa de la dirección
  - 5.5.3. Objetivos de la dirección
  - 5.5.4. Regulación de la relación entre la dirección médica y la dirección
  - 5.5.5. Sistemas de gestión profesional
- 5.6. Salud pública, promoción de salud y prevención de la enfermedad para direcciones asistenciales hospitalares y áreas de salud
  - 5.6.1. Qué es la salud pública
  - 5.6.2. Promoción de la salud
  - 5.6.3. Prevención de la enfermedad
  - 5.6.4. Sanidad exterior o sanidad internacional
  - 5.6.5. Los retos de la salud pública
- 5.7. Transformación del Modelo sanitario. La triple Meta
  - 5.7.1. Estrategia de continuidad asistencial
  - 5.7.2. Estrategia sociosanitaria
  - 5.7.3. Eficiencia, salud y experiencia del paciente

#### Módulo 6. Gestión de la calidad

- 6.1. La calidad en salud
  - 6.1.1. Calidad en los cuidados
  - 6.1.2. Registros de la actividad en salud y calidad
- 6.2. Programas de calidad asistencial
  - 6.2.1. Calidad asistencial

## Módulo 7. Gestión por competencias

- 7.1. La evaluación del desempeño. Gestión por competencias
  - 7.1.1. Definición de las competencias
  - 7.1.2. Procedimiento de la evaluación del desempeño. Implantación
  - 7.1.3. Funciones
  - 7.1.4. Competencias generales y específicas
  - 7.1.5. Feed back de las profesiones para mejorar su desempeño y autoevaluación
  - 7.1.6. Diseño de un itinerario formativo para el desarrollo competencial
  - 7.1.7. Motivación intrínseca y extrínseca para mejorar el desempeño. Métodos
  - 7.1.8. Principios más importantes del cambio
- 7.2. Métodos y técnicas. Gestión por competencias
  - 7.2.1. La entrevista de evaluación. Instrucciones para el evaluador
  - 7.2.2. Principios generales de la entrevista motivacional
  - 7.2.3. La entrevista motivacional
  - 7.2.4. Estrategias comunicacionales
  - 7.2.5. La pirámide de Miller

## Módulo 8. Seguridad del paciente

- 8.1. Seguridad de paciente. Evolución histórica
  - 8.1.1. Introducción y definición. Antecedentes y situación actual
  - 8.1.2. Identificación inequívoca del paciente. Sistemas de localización y trazabilidad
  - 8.1.3. Pacientes vulnerables de padecer U.P.P.
  - 8.1.4. Riesgo de infecciones asociadas a los cuidados enfermeros. Cuidados de los accesos venosos
  - 8.1.5. Riesgo de caídas. Prevención y monitorización de las caídas del paciente hospitalizado
- 8.2. Infección nosocomial
  - 8.2.1. Infección nosocomial. Definición y clasificación. Evolución estudios EPINE
  - 8.2.2. Cuidados ante la infección intrahospitalaria
  - 8.2.3. Redes y programas de vigilancia y control de la infección hospitalaria
  - 8.2.4. Asepsia, desinfección y esterilización

- 8.3. Prevención
  - 8.3.1. Prevención primaria y secundaria. Tipos y ejemplos
  - 8.3.2. Prevención y detección de acontecimientos adversos relacionados con la preparación y administración de la medicación
  - 8.3.3. Programas de screening: cáncer de mama. Su gestión
  - 8.3.4. Programas de screening: cáncer de colon. Su gestión
  - 8.3.5. Gestión de un programa de vacunaciones. Vacunación infantil
  - 8.3.6. Gestión de un programa de vacunaciones. Vacunación antigripal
  - 8.3.7. AMFE (Análisis Modal de Fallos y Efectos). Análisis causa/raíz
- 8.4. Sistema de notificación y registro
  - 8.4.1. Sistemas de notificación y registro
  - 8.4.2. Sistemas de notificación y registro de eventos adversos
- 8.5. Segundas y terceras víctimas
  - 8.5.1. Los profesionales de la salud ante los efectos adversos
  - 8.5.2. La trayectoria de recuperación y el apoyo emocional
  - 8.5.3. El impacto en la imagen corporativa

## Módulo 9. La acreditación de la calidad en salud

- 9.1. La acreditación en salud
  - 9.1.1. Sistemas de gestión de calidad: acreditación, certificación y modelos de excelencia
- 9.2. Joint Commission International
  - 9.2.1. Historia
  - 9.2.2. La Joint Commission International
- 9.3. Modelo EFQM
  - 9.3.1. Los criterios de los modelos de excelencia
  - 9.3.2. El esquema lógico reder
  - 9.3.3. Actualización del modelo EFQM de excelencia
- 9.4. Acreditación ISO
  - 9.4.1. Las normas se utilizan como patrón para la certificación
  - 9.4.2. Situación de la acreditación del sistema sanitario
  - 9.4.3. La acreditación en perspectiva: principales conflictos teórico-prácticos

## Módulo 10. Gestión de los servicios especiales y de hospitalización

- 10.1. Gestión de servicios de urgencias
  - 10.1.1. Procesos de un servicio de urgencia
  - 10.1.2. Planificación y control del servicio
  - 10.1.3. Recursos humanos
  - 10.1.4. Docencia en urgencias
- 10.2. Gestión de la UCI
  - 10.2.1. Definición de Cuidados Intensivos
  - 10.2.2. La UCI. Estructura física
  - 10.2.3. Dotación recursos humanos
  - 10.2.4. Recursos Materiales: Tecnología y aparataje. Monitorización
  - 10.2.5. Modelos de UCI sin paredes y de innovación
  - 10.2.6. Modelo español de trasplantes. Colaboración con la ONT
  - 10.2.7. Gestión de Seguridad en la UCI. Proyectos Zero, Indicadores de calidad. Traspaso de información
  - 10.2.8. La humanización en las UCI
- 10.3. Gestión del área quirúrgica
  - 10.3.1. El área quirúrgica. Estructura física, organización y circuitos
  - 10.3.2. La coordinación de quirófanos. Indicadores de rendimiento quirúrgico y de funcionamiento. La programación quirúrgica. Mejora del rendimiento
  - 10.3.3. Cálculo de los recursos humanos en un área quirúrgica
  - 10.3.4. Cálculo de Recursos materiales: Dimensionamiento del BQ y su funcionamiento
  - 10.3.5. Gestión de la seguridad en el área quirúrgica. CHECK LIST quirúrgico. Lavado de manos quirúrgico
  - 10.3.6. Asepsia y esterilización en quirófanos. Monitorización ambiental del quirófano
- 10.4. Gestión de las unidades de hospitalización
  - 10.4.1. Qué son las unidades de hospitalización
  - 10.4.2. Requisitos de las unidades de hospitalización
  - 10.4.3. Importancia del liderazgo en las unidades de hospitalización
  - 10.4.4. Los recursos humanos, la formación continuada, la docencia y la investigación
  - 10.4.5. Los pacientes y acompañantes

- 10.4.6. Los procesos: estratégicos, operativos y estructurales
- 10.4.7. Los indicadores de las unidades de hospitalización
- 10.4.8. El papel de la atención primaria y otros dispositivos asistenciales
- 10.4.9. La gestión por objetivos y la mejora
- 10.5. Otras Unidades y servicios especiales
  - 10.5.1. Alternativas a la hospitalización convencional: Hospital de día (HdD)
  - 10.5.2. Alternativas a la hospitalización convencional: Puestos de HdD integrados en otras unidades
  - 10.5.3. Alternativas a la hospitalización convencional: Hospitalización a domicilio (HAD)
  - 10.5.4. Alternativas a la hospitalización convencional: unidades de corta estancia

## Módulo 11. Gestión de los servicios centrales

- 11.1. Servicios de Admisión y Documentación Clínica
  - 11.1.1. Servicio de admisión y documentación clínica
  - 11.1.2. Gestión de camas
  - 11.1.3. Archivo de historias clínicas
  - 11.1.4. Digitalización e indexación
  - 11.1.5. Definición de metadatos
- 11.2. Gestión de servicios radiodiagnóstico
  - 11.2.1. Definición Servicio de Radiología
  - 11.2.2. Estructura y organización del servicio de radiología
  - 11.2.3. Sistema de Información Radiológico (RIS)
  - 11.2.4. Circuito de Petición radiológica
  - 11.2.5. Derechos de los pacientes
  - 11.2.6. Telerradiología
- 11.3. Gestión del laboratorio
  - 11.3.1. La fase preanalítica
  - 11.3.2. La fase analítica
  - 11.3.3. La fase post-analítica
  - 11.3.4. Point-of-care testing (POCT)
  - 11.3.5. El proyecto Madrid laboratorio clínico (MLC)

- 11.4. Gestión de la farmacia hospitalaria y de Atención Primaria
  - 11.4.1. Planificación y organización del Servicio de Farmacia: estructura física, organización y circuitos
  - 11.4.2. Recursos humanos y materiales. Diferentes competencias y funciones
  - 11.4.3. Proceso de Gestión de Compras y Gestión de la farmacoterapia
  - 11.4.4. Sistemas de dispensación en hospital: stock de planta, dosis unitaria, sistemas automatizados
  - 11.4.5. Zona de preparación de medicamentos estériles: peligrosos y no peligrosos
  - 11.4.6. Atención Farmacéutica a pacientes externos y ambulantes
  - 11.4.7. Farmacia de atención primaria y Coordinación Asistencial en Farmacoterapia
- 11.5. Gestión de la hostelería, servicios complementarios y voluntariado
  - 11.5.1. La alimentación hospitalaria
  - 11.5.2. El servicio de lencería
  - 11.5.3. El voluntariado hospitalario

## Módulo 12. Gestión de servicios transversales y primarios

- 12.1. Atención primaria de salud
  - 12.1.1. Capacidad resolutoria de AP
  - 12.1.2. Atención a la comunidad: programas de salud
  - 12.1.3. Atención urgente y atención continuada. Modelo PAC y modelo servicios especiales de urgencias
- 12.2. Gestión del paciente complejo-crónico
  - 12.2.1. Modelos de Atención a la Cronicidad
  - 12.2.2. Situación actual en España
  - 12.2.3. De la Estrategia de Atención a la Cronicidad a la gestión del paciente crónico
  - 12.2.4. Cronicidad y Atención Socio-sanitaria
- 12.3. Experiencias en el empoderamiento del paciente: el paciente activo, escuela de pacientes
  - 12.3.1. El empoderamiento del paciente y la aportación enfermera
  - 12.3.2. El apoyo entre iguales
  - 12.3.3. El autocuidado y el apoyo al autocuidado
  - 12.3.4. Educación sanitaria y educación en autogestión
  - 12.3.5. Programas de autogestión. Características
  - 12.3.6. Programas de autogestión. Experiencias internacionales y en España

## Módulo 13. Gestión de servicios ambulatorios

- 13.1. Gestión de servicios de Atención ambulatoria: hospitales de día y consultas externas
  - 13.1.1. Organización y funcionamiento del hospital de día
  - 13.1.2. Gestión del hospital de día oncohematológico
  - 13.1.3. Organización y gestión de consultas externas
- 13.2. Gestión de servicios extrahospitalarios
  - 13.2.1. Evolución histórica
  - 13.2.2. Centros coordinadores de emergencias
  - 13.2.3. Recursos humanos y competencias. Equipo implicado
  - 13.2.4. Coordinación con el resto de dispositivos de la red asistencial
  - 13.2.5. Indicadores de calidad de urgencias y emergencias
  - 13.2.6. Plan de catástrofes. Gestionar una catástrofe
- 13.3. Atención domiciliaria: modelos
  - 13.3.1. La hospitalización domiciliaria tipos y conceptos
  - 13.3.2. Criterios de selección de pacientes
  - 13.3.3. Cálculo y gestión de los recursos humanos y materiales
  - 13.3.4. Los cuidados paliativos en el domicilio. Técnicas y selección de pacientes
  - 13.3.5. Gestión del acompañamiento a la familia y del duelo
  - 13.3.6. La gestión de la sobrecarga del cuidador principal. Claudicación familiar
- 13.4. Salud Mental, conductas adictivas y trabajo social
  - 13.4.1. Introducción a la salud mental
  - 13.4.2. La atención integral
  - 13.4.3. Técnicas y procedimientos diagnósticos y terapéuticos comunes a todos los dispositivos
  - 13.4.4. Transversalidad y continuidad asistencial en el ámbito sanitario
  - 13.4.5. Trabajo social

## Módulo 14. Gestión del liderazgo

- 14.1. El liderazgo en el equipo
  - 14.1.1. Concepto de liderazgo
  - 14.1.2. Pasos a seguir para el liderazgo de éxito
  - 14.1.3. Cualidades del líder
  - 14.1.4. Actividades que debe llevar a cabo el líder
  - 14.1.5. Los siete hábitos de las personas de éxito y liderazgo

- 14.2. La motivación
  - 14.2.1. Motivación intrínseca y extrínseca
  - 14.2.2. Diferencias entre motivación y satisfacción y sus diferentes teorías
- 14.3. La delegación
  - 14.3.1. ¿Qué significa delegar?
  - 14.3.2. Formas para evaluar la delegación, tareas
  - 14.3.3. Funciones no delegables
- 14.4. Coaching directivo
  - 14.4.1. Desarrollo

### Módulo 15. Toma de decisiones y gestión del tiempo

- 15.1. Toma de decisiones
  - 15.1.1. La decisión como proceso organizativo
  - 15.1.2. Fases del proceso de decisión
  - 15.1.3. Características de toda decisión
- 15.2. El proceso de la decisión. Técnicas
  - 15.2.1. Escuelas de dirección. Historia
  - 15.2.2. El marco de la función de dirigir y de la toma de decisiones
  - 15.2.3. Tipos de decisiones
  - 15.2.4. Características que debe cumplir una buena decisión
  - 15.2.5. Puntos clave a tener en cuenta en la toma de decisiones
  - 15.2.6. El proceso de razonamiento lógico
  - 15.2.7. Herramientas de ayuda en la toma de decisiones
- 15.3. Gestión del tiempo, del estrés y de la felicidad
  - 15.3.1. Introducción al estrés en los puestos directivos
  - 15.3.2. Pautas generales para prevenir y/o reducir la experiencia del estrés
  - 15.3.3. Gestión eficaz del tiempo
  - 15.3.4. La planificación de la agenda
  - 15.3.5. El tiempo personal y el tiempo profesional, en busca de la felicidad

### Módulo 16. Creación de una marca personal

- 16.1. El perfil público
  - 16.1.1. Presentarnos al mundo. Nuestra huella digital
  - 16.1.2. Reputación digital. Las referencias positivas
  - 16.1.3. La carta de presentación en el 2.0
- 16.2. La entrevista de trabajo para optar a un puesto de gestión
  - 16.2.1. La entrevista
  - 16.2.2. Métodos para realizar una entrevista con éxito

### Módulo 17. La comunicación interna en gestión

- 17.1. La comunicación
  - 17.1.1. Aproximación conceptual
  - 17.1.2. La comunicación interna en la organización sanitaria. ¿Tienes un plan?
  - 17.1.3. ¿Cómo se hace un plan de comunicación interna?
  - 17.1.4. Las herramientas. Evolución. De la nota de circulación interior a la Red Social Corporativa
- 17.2. Las reuniones
  - 17.2.1. Aproximación conceptual
  - 17.2.2. Las reuniones directivas y la gestión del tiempo
  - 17.2.3. Arquitectura de reuniones programadas de equipo. Una propuesta
  - 17.2.4. Claves del éxito en la preparación de una reunión
  - 17.2.5. Manejo de reuniones
- 17.3. Gestión de conflictos
  - 17.3.1. Aproximación conceptual
  - 17.3.2. Los conflictos laborales
  - 17.3.3. El cambio. Principal fuente de conflicto con la dirección
  - 17.3.4. Manejo de conflictos en los equipos de trabajo sanitarios

### Módulo 18. Comunicación y marketing en salud

- 18.1. El Marketing y las redes sociales
  - 18.1.1. Aproximación conceptual
  - 18.1.2. Marketing en los servicios de salud

- 18.2. La comunicación en las organizaciones
  - 18.2.1. Aproximación conceptual
  - 18.2.2. ¿Qué comunicar en la organización sanitaria?
  - 18.2.3. Las TIC como herramienta de comunicación clave en la gestión clínica
- 18.3. Relaciones con agentes sociales usuarios y proveedores
  - 18.3.1. Financiación y aseguramiento
  - 18.3.2. Regulación Actores del sistema
  - 18.3.3. Mapa de relaciones, qué esperan unos de otros
- 18.4. Responsabilidad Social Corporativa. Buen Gobierno Sanitario
  - 18.4.1. Responsabilidad y ética en las organizaciones
  - 18.4.2. Principios y compromisos para desarrollar la responsabilidad social en el sistema nacional de salud
  - 18.4.3. Buen gobierno sanitario
  - 18.4.4. Buenas prácticas de gobierno

### **Módulo 19. Gestión de la docencia y la investigación. La investigación y la innovación: I+D+i en el entorno de la salud**

- 19.1. Metodología de la investigación: epidemiología y diseños de estudios de investigación y sesgos
  - 19.1.1. Epidemiología y epidemiología clínica
  - 19.1.2. Principales diseños de estudios en investigación clínica
  - 19.1.3. Calidad de los estudios: Fiabilidad y validez. Sesgos
- 19.2. Fuentes de información para la investigación y estrategias de búsqueda. bases de datos
  - 19.2.1. Preguntas clínicas de investigación
  - 19.2.2. Fuentes de información
  - 19.2.3. Donde y como buscar la información
  - 19.2.4. Búsqueda
  - 19.2.5. Bases de datos
- 19.3. Lectura crítica de artículos
  - 19.3.1. Fases de la lectura crítica
  - 19.3.2. Herramientas para la lectura crítica
  - 19.3.3. Principales errores

- 19.4. Proyectos de investigación: recursos financieros. Desarrollo de productos y patentes
  - 19.4.1. Modelo español de investigación biomédica
  - 19.4.2. Diseño de un proyecto de investigación
  - 19.4.3. Financiación de la investigación
  - 19.4.4. Explotación de los resultados de investigación
- 19.5. Comunicación y divulgación de la investigación
  - 19.5.1. Informes de investigación
  - 19.5.2. Elección de la revista donde publicar
  - 19.5.3. Algunas recomendaciones de estilo

### **Módulo 20. Liderazgo, Ética y Responsabilidad Social de las Empresas**

- 20.1. Globalización y Gobernanza
  - 20.1.1. Gobernanza y Gobierno Corporativo
  - 20.1.2. Fundamentos del Gobierno Corporativo en las empresas
  - 20.1.3. El Rol del Consejo de Administración en el marco del Gobierno Corporativo
- 20.2. *Cross Cultural Management*
  - 20.2.1. Concepto de *Cross Cultural Management*
  - 20.2.2. Aportaciones al Conocimiento de Culturas Nacionales
  - 20.2.3. Gestión de la Diversidad
- 20.3. Ética empresarial
  - 20.3.1. Ética y Moral
  - 20.3.2. Ética Empresarial
  - 20.3.3. Liderazgo y ética en las empresas
- 20.4. Sostenibilidad
  - 20.4.1. Sostenibilidad y desarrollo sostenible
  - 20.4.2. Agenda 2030
  - 20.4.3. Las empresas sostenibles
- 20.5. Responsabilidad Social de la Empresa
  - 20.5.1. Dimensión internacional de la Responsabilidad Social de las Empresas
  - 20.5.2. Implementación de la Responsabilidad Social de la Empresa
  - 20.5.3. Impacto y medición de la Responsabilidad Social de la Empresa

- 20.6. Sistemas y herramientas de Gestión responsable
  - 20.6.1. RSC: La responsabilidad social corporativa
  - 20.6.2. Aspectos esenciales para implantar una estrategia de gestión responsable
  - 20.6.3. Pasos para la implantación de un sistema de gestión de responsabilidad social corporativa
  - 20.6.4. Herramientas y estándares de la RSC
- 20.7. Multinacionales y derechos humanos
  - 20.7.1. Globalización, empresas multinacionales y derechos humanos
  - 20.7.2. Empresas multinacionales frente al derecho internacional
  - 20.7.3. Instrumentos jurídicos para multinacionales en materia de derechos humanos
- 20.8. Entorno legal y *Corporate Governance*
  - 20.8.1. Normas internacionales de importación y exportación
  - 20.8.2. Propiedad intelectual e industrial
  - 20.8.3. Derecho Internacional del Trabajo

## Módulo 21. Dirección de Personas y Gestión del Talento

- 21.1. Dirección Estratégica de personas
  - 21.1.1. Dirección Estratégica y recursos humanos
  - 21.1.2. Dirección estratégica de personas
- 21.2. Gestión de recursos humanos por competencias
  - 21.2.1. Análisis del potencial
  - 21.2.2. Política de retribución
  - 21.2.3. Planes de carrera/sucesión
- 21.3. Evaluación del rendimiento y gestión del desempeño
  - 21.3.1. La gestión del rendimiento
  - 21.3.2. Gestión del desempeño: objetivos y proceso
- 21.4. Innovación en gestión del talento y las personas
  - 21.4.1. Modelos de gestión el talento estratégico
  - 21.4.2. Identificación, formación y desarrollo del talento
  - 21.4.3. Fidelización y retención
  - 21.4.4. Proactividad e innovación
- 21.5. Desarrollo de equipos de alto desempeño
  - 21.5.1. Los equipos de alto desempeño: los equipos autogestionados
  - 21.5.2. Metodologías de gestión de equipos autogestionados de alto desempeño

- 21.6. Gestión del cambio
  - 21.6.1. Gestión del cambio
  - 21.6.2. Tipo de procesos de gestión del cambio
  - 21.6.3. Etapas o fases en la gestión del cambio
- 21.7. Negociación y gestión de conflictos
  - 21.7.1. Negociación
  - 21.7.2. Gestión de Conflictos
  - 21.7.3. Gestión de Crisis
- 21.8. Productividad, atracción, retención y activación del talento
  - 21.8.1. La productividad
  - 21.8.2. Palancas de atracción y retención de talento

## Módulo 22. Dirección Económico-Financiera

- 22.1. Entorno Económico
  - 22.1.1. Entorno macroeconómico y el sistema financiero nacional
  - 22.1.2. Instituciones financieras
  - 22.1.3. Mercados financieros
  - 22.1.4. Activos financieros
  - 22.1.5. Otros entes del sector financiero
- 22.2. Contabilidad Directiva
  - 22.2.1. Conceptos básicos
  - 22.2.2. El Activo de la empresa
  - 22.2.3. El Pasivo de la empresa
  - 22.2.4. El Patrimonio Neto de la empresa
  - 22.2.5. La Cuenta de Resultados
- 22.3. Sistemas de información y *Business Intelligence*
  - 22.3.1. Fundamentos y clasificación
  - 22.3.2. Fases y métodos de reparto de costes
  - 22.3.3. Elección de centro de costes y efecto



- 22.4. Presupuesto y Control de Gestión
  - 22.4.1. El modelo presupuestario
  - 22.4.2. El Presupuesto de Capital
  - 22.4.3. La Presupuesto de Explotación
  - 22.4.5. El Presupuesto de Tesorería
  - 22.4.6. Seguimiento del Presupuesto
- 22.5. Dirección Financiera
  - 22.5.1. Las decisiones financieras de la empresa
  - 22.5.2. El departamento financiero
  - 22.5.3. Excedentes de tesorería
  - 22.5.4. Riesgos asociados a la dirección financiera
  - 22.5.5. Gestión de riesgos de la dirección financiera
- 22.6. Planificación Financiera
  - 22.6.1. Definición de la planificación financiera
  - 22.6.2. Acciones a efectuar en la planificación financiera
  - 22.6.3. Creación y establecimiento de la estrategia empresarial
  - 22.6.4. El cuadro *Cash Flow*
  - 22.6.5. El cuadro de circulante
- 22.7. Estrategia Financiera Corporativa
  - 22.7.1. Estrategia corporativa y fuentes de financiación
  - 22.7.2. Productos financieros de financiación empresarial
- 22.8. Financiación Estratégica
  - 22.8.1. La autofinanciación
  - 22.8.2. Ampliación de fondos propios
  - 22.8.3. Recursos Híbridos
  - 22.8.4. Financiación a través de intermediarios
- 22.9. Análisis y planificación financiera
  - 22.9.1. Análisis del Balance de Situación
  - 22.9.2. Análisis de la Cuenta de Resultados
  - 22.9.3. Análisis de la Rentabilidad
- 22.10. Análisis y resolución de casos/problemas
  - 22.10.1. Información financiera de Industria de Diseño y Textil, S.A. (INDITEX)

## Módulo 23. Dirección Comercial y Marketing Estratégico

- 23.1. Dirección comercial
  - 23.1.1. Marco conceptual de la dirección comercial
  - 23.1.2. Estrategia y planificación comercial
  - 23.1.3. El rol de los directores comerciales
- 23.2. Marketing
  - 23.2.1. Concepto de Marketing
  - 23.2.2. Elementos básicos del marketing
  - 23.2.3. Actividades de marketing de la empresa
- 23.3. Gestión Estratégica del Marketing
  - 23.3.1. Concepto de Marketing estratégico
  - 23.3.2. Concepto de planificación estratégica de marketing
  - 23.3.3. Etapas del proceso de planificación estratégica de marketing
- 23.4. Marketing digital y comercio electrónico
  - 23.4.1. Objetivos del Marketing digital y comercio electrónico
  - 23.4.2. Marketing Digital y medios que emplea
  - 23.4.3. Comercio electrónico. Contexto general
  - 23.4.4. Categorías del comercio electrónico
  - 23.4.5. Ventajas y desventajas del *Ecommerce* frente al comercio tradicional
- 23.5. Marketing digital para reforzar la marca
  - 23.5.1. Estrategias online para mejorar la reputación de tu marca
  - 23.5.2. Branded Content & Storytelling
- 23.6. Marketing digital para captar y fidelizar clientes
  - 23.6.1. Estrategias de fidelización y vinculación a través de Internet
  - 23.6.2. *Visitor Relationship Management*
  - 23.6.3. Hipersegmentación
- 23.7. Gestión de campañas digitales
  - 23.7.1. ¿Qué es una campaña de publicidad digital?
  - 23.7.2. Pasos para lanzar una campaña de marketing online
  - 23.7.3. Errores de las campañas de publicidad digital
- 23.8. Estrategia de ventas
  - 23.8.1. Estrategia de ventas
  - 23.8.2. Métodos de ventas

- 23.9. Comunicación y reputación digital
  - 23.9.1. Reputación online
  - 23.9.2. ¿Cómo medir la reputación digital?
  - 23.9.3. Herramientas de reputación online
  - 23.9.4. Informe de reputación online
  - 23.9.5. Branding online

## Módulo 24. *Management* Directivo

- 24.1. General Management
  - 24.1.1. Concepto de General Management
  - 24.1.2. La acción del Manager General
  - 24.1.3. El Director General y sus funciones
  - 24.1.4. Transformación del trabajo de la Dirección
- 24.2. El directivo y sus funciones. La cultura organizacional y sus enfoques
  - 24.2.1. El directivo y sus funciones. La cultura organizacional y sus enfoques
- 24.3. Dirección de operaciones
  - 24.3.1. Importancia de la dirección
  - 24.3.2. La cadena de valor
  - 24.3.3. Gestión de calidad
- 24.4. Oratoria y formación de portavoces
  - 24.4.1. Comunicación interpersonal
  - 24.4.2. Habilidades comunicativas e influencia
  - 24.4.3. Barreras en la comunicación
- 24.5. Herramientas de comunicaciones personales y organizacional
  - 24.5.1. La comunicación interpersonal
  - 24.5.2. Herramientas de la comunicación interpersonal
  - 24.5.3. La comunicación en la organización
  - 24.5.4. Herramientas en la organización
- 24.6. Comunicación en situaciones de crisis
  - 24.6.1. Crisis
  - 24.6.2. Fases de la crisis
  - 24.6.3. Mensajes: contenidos y momentos



- 24.7. Preparación de un plan de crisis
  - 24.7.1. Análisis de posibles problemas
  - 24.7.2. Planificación
  - 24.7.3. Adecuación del personal
- 24.8. Inteligencia emocional
  - 24.8.1. Inteligencia emocional y comunicación
  - 24.8.2. Asertividad, empatía y escucha activa
  - 24.8.3. Autoestima y comunicación emocional
- 24.9. *Branding Personal*
  - 24.9.1. Estrategias para desarrollar la marca personal
  - 24.9.2. Leyes del branding personal
  - 24.9.3. Herramientas de la construcción de marcas personales

“*Aprovecha la oportunidad para conocer los últimos avances en esta materia para aplicarla a tu práctica diaria*”



06

# 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”*

## En TECH empleamos el Método del Caso

Ante una determinada situación, ¿qué debería hacer un profesional? A lo largo del programa, los estudiantes se enfrentarán a múltiples casos clínicos simulados, basados en pacientes reales en los que deberán investigar, establecer hipótesis y, finalmente, resolver la situación. Existe abundante evidencia científica sobre la eficacia del método. Los especialistas aprenden mejor, más rápido y de manera más sostenible en el tiempo.

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



Según el Dr. Gérvas, el caso clínico es la presentación comentada de un paciente, o grupo de pacientes, que se convierte en «caso», en un ejemplo o modelo que ilustra algún componente clínico peculiar, bien por su poder docente, bien por su singularidad o rareza. Es esencial que el caso se apoye en la vida profesional actual, intentando recrear los condicionantes reales en la práctica profesional del médico.

“

*¿Sabías que este método fue desarrollado en 1912, en Harvard, para los estudiantes de Derecho? El método del caso consistía en presentarles situaciones complejas reales para que tomaran decisiones y justificasen cómo resolverlas. En 1924 se estableció como método estándar de enseñanza en Harvard”*

La eficacia del método se justifica con cuatro logros fundamentales:

1. Los alumnos que siguen este método no solo consiguen la asimilación de conceptos, sino un desarrollo de su capacidad mental, mediante ejercicios de evaluación de situaciones reales y aplicación de conocimientos.
2. El aprendizaje se concreta de una manera sólida en capacidades prácticas que permiten al alumno una mejor integración en el mundo real.
3. Se consigue una asimilación más sencilla y eficiente de las ideas y conceptos, gracias al planteamiento de situaciones que han surgido de la realidad.
4. La sensación de eficiencia del esfuerzo invertido se convierte en un estímulo muy importante para el alumnado, que se traduce en un interés mayor en los aprendizajes y un incremento del tiempo dedicado a trabajar en el curso.



## Relearning Methodology

TECH aúna de forma eficaz la metodología del Estudio de Caso con un sistema de aprendizaje 100% online basado en la reiteración, que combina 8 elementos didácticos diferentes en cada lección.

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

*El profesional aprenderá mediante casos reales y resolución de situaciones complejas en entornos simulados de aprendizaje. Estos simulacros están desarrollados a partir de software de última generación que permiten facilitar el aprendizaje inmersivo.*





Situado a la vanguardia pedagógica mundial, el método Relearning ha conseguido mejorar los niveles de satisfacción global de los profesionales que finalizan sus estudios, con respecto a los indicadores de calidad de la mejor universidad online en habla hispana (Universidad de Columbia).

Con esta metodología, se han capacitado más de 250.000 médicos con un éxito sin precedentes en todas las especialidades clínicas con independencia de la carga en cirugía. Nuestra metodología pedagógica está desarrollada en un entorno de máxima 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.*

En nuestro programa, el aprendizaje no es un proceso lineal, sino que sucede en espiral (aprender, desaprender, olvidar y reaprender). Por eso, se combinan cada uno de estos elementos de forma concéntrica.

La puntuación global que obtiene el sistema de aprendizaje de TECH es de 8.01, con arreglo a los más altos estándares internacionales.



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.



#### Técnicas quirúrgicas y procedimientos en vídeo

TECH acerca al alumno las técnicas más novedosas, los últimos avances educativos y al primer plano de la actualidad en técnicas médicas. Todo esto, en primera persona, con el máximo rigor, explicado y detallado para contribuir a la asimilación y comprensión del estudiante. Y lo mejor de todo, pudiéndolo ver las veces que quiera.



#### 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".



#### 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.





#### Análisis de casos elaborados y guiados por expertos

El aprendizaje eficaz tiene, necesariamente, que ser contextual. Por eso, TECH presenta los desarrollos de casos reales en los que el experto guiará al alumno a través del desarrollo de la atención y la resolución de las diferentes situaciones: una manera clara y directa de conseguir el grado de comprensión más elevado.



#### 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.



#### 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.



#### Guías rápidas de actuación

TECH ofrece los contenidos más relevantes del curso en forma de fichas o guías rápidas de actuación. Una manera sintética, práctica y eficaz de ayudar al estudiante a progresar en su aprendizaje.



07

# Titulación

El MBA en Gestión Clínica, Dirección Médica y Asistencial garantiza, además de la capacitación más rigurosa y actualizada, el acceso a un título de Máster Propio expedido por TECH Universidad.



“

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

Este **MBA en Gestión Clínica, Dirección Médica y Asistencial** contiene el programa científico más completo y actualizado del mercado.

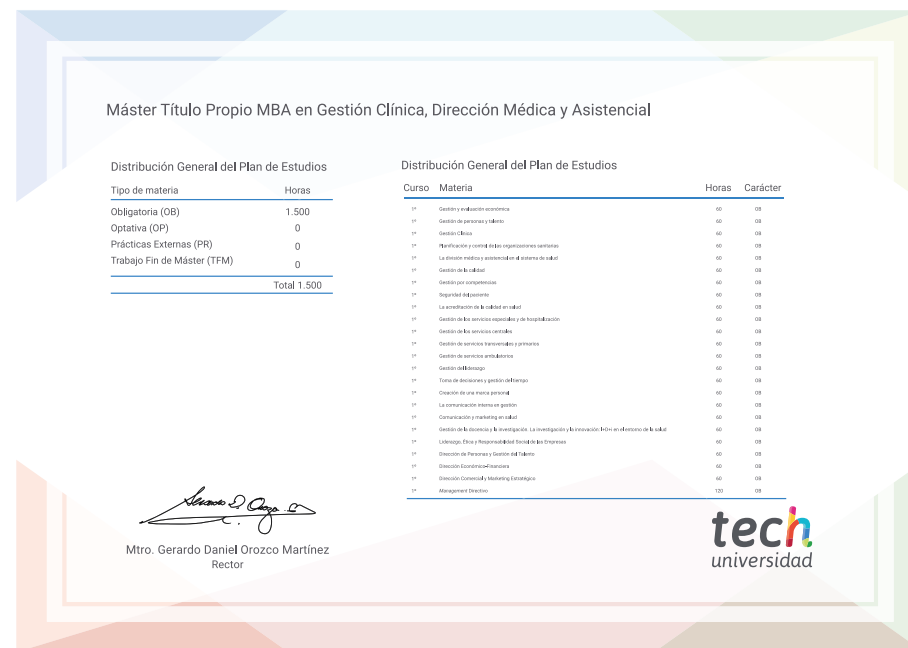
Tras la superación de la evaluación, el alumno recibirá por correo postal\* con acuse de recibo su correspondiente título de **Máster Propio** emitido por **TECH Universidad**.

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

Título: **MBA en Gestión Clínica, Dirección Médica y Asistencial**

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

Duración: **12 meses**



\*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.



**Máster Título Propio**  
MBA en Gestión Clínica,  
Dirección Médica y Asistencial

- » Modalidad: No escolarizada (100% en línea)
- » Duración: 12 meses
- » Titulación: TECH Universidad
- » Horario: a tu ritmo
- » Exámenes: online

# Máster Título Propio

MBA en Gestión Clínica,  
Dirección Médica y Asistencial

Avalado por:



**tech**  
universidad