

#WEAREEUDE



**EUDE** | EUROPEAN  
BUSINESS  
SCHOOL

# LÍDERES CON VISIÓN GLOBAL

Máster en Dirección de Recursos Humanos y  
Máster en Desarrollo Directivo y Leader Coach

PRESENCIAL: marzo, junio y octubre / ONLINE / ONLINE + 15 DÍAS EN MADRID

## ¿Quiénes somos?

EUDE Business School, Escuela Europea de Dirección y Empresa, es una institución de formación de posgrado internacional, reconocida por los principales rankings y medios internacionales; con 25 años de trayectoria académica formando a más de 100 mil alumnos, profesionales con experiencia laboral, emprendedores, y líderes con visión global dispuestos a cambiar el mundo..

Las áreas académicas; **MBA, Marketing, Marketing Digital, Comercio Internacional, Logística, Recursos Humanos, Coaching, Finanzas, Medio Ambiente** y sus distintas modalidades de enseñanza; máster presencial en Madrid, máster *online*, o la combinación de ambas, nos permite ofrecer alternativas adaptadas a las necesidades de los alumnos y sobre todo del mercado.

25 años

Formando a grandes personas, ejecutivos y emprendedores

100 mil

Líderes de muchas partes del mundo formados en nuestra Escuela

95% empleabilidad

Convenio con + 1.200 empresas nacionales e internacionales



El *networking* con grandes empresarios e importantes líderes internacionales



Escuela de Negocios Número 1 en España en másteres *online*



Considerado entre los mejores másteres *online* por el Listing Financial Times

## Datos Clave

**Modalidad:**

Presencial (Marzo, Junio y Octubre),  
Semipresencial, Online u Online PDDI  
+ 15 días en Madrid

**Duración y Horario:**

3000 h. - 120 créditos ECTS.  
Presencial: Turno de mañana  
Semipresencial: Un sábado al mes

**Fechas de inicio:**

Convocatorias:  
Presencial: Marzo, Junio y Octubre  
Online: Cada 15 días

**Metodología:**

Clases Teórico - Prácticas  
Contenido online - Campus Virtual  
Seminarios. Visitas Empresas

**Formación Complementaria:**

4 Programas Expertos  
7 Idiomas

**Ubicación:**

Campus Presencial y Virtual  
de EUDE Business School



## Rankings

**EUDE Business School** está reconocida como una de las más destacadas escuelas de negocios a nivel internacional por medios tan prestigiosos como Financial Times y los principales *rankings* internacionales. Estos avalan y posicionan a EUDE en los primeros puestos en formación de posgrado.

Gracias al equipo de docentes y grandes líderes que comparten sus conocimientos y experiencias profesionales con los alumnos, EUDE Business School destaca por 4º año consecutivo en el top 8 a nivel internacional y en el top 5 a nivel europeo del ranking FSO (2018).

# TOP 5



**MBA reconocido como uno de los mejores de habla hispana en el ranking 2018 a nivel europeo**

HAMILTON  
GLOBAL INTELLIGENCE



FINANCIAL  
TIMES

CSIC  
CONSEJO SUPERIOR DE INVESTIGACIONES CIENTÍFICAS



## Ventajas



### Persona en la empresa

Capital humano estratégico, principal elemento en la organización y agente del cambio.



### Employer branding & Experience

Desarrollo de marca como empleador hacia sus empleados y posibles candidatos, retención y motivación del talento



### Motivación y Liderazgo

Plan de desarrollo, nuevas herramientas; feedback y feedforward.



### Proceso de Coaching

Visión integral del ser humano. Cuerpo, mente, emoción, shadow coaching.

El líder actual debe conocer y manejar las herramientas necesarias para dirigir y motivar su equipo de trabajo. A través del desarrollo de la Inteligencia Emocional, el Mindfulness o el Personal Branding, **el Máster en Coaching de EUDE Business School** profundiza en la comprensión y el comportamiento humano con el fin de mejorar el rendimiento y el incremento de las posibilidades de éxito de las personas.

Aplicarás los principios de la formación para el desarrollo de habilidades y capacidades que permitan a los trabajadores hacer frente a las necesidades estratégicas de posicionamiento, diversificación, expansión y/o internacionalización de su empresa.

Con **el Máster en Dirección de Recursos Humanos de EUDE Business School** conocerás la realidad del funcionamiento y composición de las organizaciones en el contexto empresarial

actual, haciendo especial énfasis en el modo en que la empresa desarrolla sus recursos y capacidades dentro de su entorno. Adquirirás una visión integrada y dinámica del rol estratégico de la Dirección de RR.HH. y su grado de vinculación entre la estrategia empresarial, la gestión de las personas y la estructura organizacional.

Se pretende que conozcas las competencias clave que añaden valor al rol del directivo en materia de dirección y gestión de personas. Así mismo, profundizarás en el estudio y desarrollo de las habilidades profesionales que permiten una mayor adaptación a las exigencias del mercado laboral y a los diferentes y actuales modelos productivos y organizativos.

# Programa de estudios Máster en Dirección de Recursos Humanos

## ÁREAS DE CONOCIMIENTO:

1. Dirección y Organización Empresarial
2. Estrategia de la Empresa
3. Dirección Financiera
4. Dirección Estratégica del Capital Humano
5. Atracción y Retención del Talento
6. Desarrollo del Talento y el Potencial Humano
7. Sistemas de Retribución y evaluación de la Gestión
8. Más allá de la gestión de personas
9. Desarrollo Habilidades Directivas
- Proyecto fin de máster

DURACIÓN DEL MÁSTER: 1.500 H

## 1. Dirección y Organización Empresarial

### Objetivo:

Esta área de conocimiento aproxima al alumno a la realidad del funcionamiento y composición de las organizaciones en el contexto empresarial actual, haciendo especial énfasis en el modo en que la empresa desarrolla sus recursos y capacidades dentro de su entorno empresarial, con el fin de alcanzar los objetivos estratégicos que le proporcionen un mejor el posicionamiento en el mercado, una mayor ventaja competitiva.

### Contenido:

- Procesos de Dirección y Gestión en la Empresa.
- Estructura y modelos organizativos en el contexto empresarial actual.
- Organización Interna de la Empresa. Clima Organizacional.

## 2. Estrategia de la Empresa

### Objetivo:

Se abordan los conceptos y aplicaciones del plan estratégico en situaciones empresariales reales. El alumno conocerá, seleccionará y aplicará las diferentes herramientas de análisis interno y externo en función de la situación, lo que facilitará la selección e implementación de un plan estratégico a partir del diseño interno consistente y coherente.

### Contenido:

- Estrategia: objetivos, proceso estratégico y formulación.
- Análisis estratégico, implementación y desarrollo del plan estratégico. El cuadro de Mando Integral

## 3. Dirección Financiera

### Objetivo:

Facilita la comprensión de la estructura financiera y el grado de acoplamiento óptimo, las técnicas propias de la contabilidad, el tratamiento y análisis de la información contable y las técnicas de control del uso de los recursos en la actividad empresarial.

### Contenido:

- Gestión Contable.
- Análisis de la Información Financiera.
- Evaluación y Valoración de Inversiones.

## 4. Dirección Estratégica del Capital Humano

### Objetivo:

El alumno podrá adquirir una visión integrada y dinámica del rol estratégico de la Dirección de RR.HH. y su grado de vinculación entre la

estrategia empresarial, la gestión de las personas y la estructura organizacional.

Para conocer la eficacia y eficiencia de la implantación de las políticas de recursos humanos, acordes con los objetivos estratégicos de la Dirección de Personas en la organización, profundizaremos en el conocimiento de los diferentes sistemas de control, con la finalidad de identificar las prácticas adecuadas, los posibles fallos y proponer soluciones y sugerencias de mejora.

#### Contenido:

- Escenario y Organización del Capital Humano en la Empresa
- Gestión estratégica de los Recursos Humanos

## 5. Atracción y Retención del Talento

#### Objetivo:

Profundiza en las diferentes herramientas y técnicas de planificación de plantillas de personal, organización y descripción de puestos de trabajo, con el objetivo de conocer la dinámica de elaboración de perfiles y métodos tradicionales y contemporáneos de selección de personal y gestión por competencias.

Otro objetivo propuesto es dar a conocer como la implantación de medidas de conciliación laboral es uno de los principales retos a los que se enfrenta el mundo empresarial actual. Los resultados de numerosas investigaciones revelan que los trabajadores que logran un equilibrio entre su vida laboral y familiar, suelen ser más productivos, mostrando mayores índices de satisfacción y compromiso con la empresa.

#### Contenido:

- Planificación de plantillas, descripción de puestos, reclutamiento, selección y socialización de personas.
- Gestión por competencias.
- Conciliación laboral

## 6. Desarrollo del Talento y el Potencial Humano

#### Objetivo:

Mediante la profundización en esta área de conocimiento, el alumno conocerá las nuevas exigencias a las que se enfrentan las empresas en términos de conocimientos, desarrollo de habilidades y capacidades, para hacer frente a las necesidades estratégicas de posicionamiento, diversificación, expansión o internacionalización.

Además, conoceremos cómo la identificación del potencial y la gestión del talento responden a un objetivo estratégico, y cómo la existencia de planes de carrera y sucesión facilita la retención, y la elaboración de sistemas de evaluación del des-



empeño eficaces que involucren a los directivos y mandos en desarrollo de sus equipos. Ahondaremos también en el estudio de dos herramientas de desarrollo profesional, el coaching y el mentoring. Por otra parte, se analizará la importancia de la comunicación interna dentro de las empresas y el desarrollo de un Plan de Comunicación Interna, como elemento imprescindible, al servicio de la gestión empresarial y organizativa, sin olvidar la importancia que su despliegue produce en el seno de una cultura organizativa propia.

**Contenido:**

- Formación y Evaluación de la Formación. Identificación del Potencial. Gestión del Talento. Planes de Carrera y Sucesión. Evaluación del Desempeño.
- Comunicación Interna y difusión de la Gestión de personas.
- Coaching ejecutivo y Mentoring como herramienta de desarrollo.

## 7. Sistemas de Retribución y Evaluación de la Gestión

**Objetivo:**

El principal objetivo de este módulo es dar a conocer los sistemas de remuneración del trabajo, de acuerdo a las necesidades y posibilidades del entorno económico, con el fin de entender los aspectos de atracción, motivación y retención del talento desde los componentes de la retribución salarial.

También para conocer la eficacia y eficiencia de la implantación de las políticas de recursos humanos, acordes con los objetivos estratégicos de la Dirección de Personas en la organización, profundizaremos en el conocimiento de los diferentes sistemas de control, con la finalidad de identificar las prácticas adecuadas, los posibles fallos y proponer soluciones y sugerencias de mejora.

**Contenido:**

- Diseño y gestión de las políticas de retribución y compensación
- Sistemas de Control y Gestión en la Dirección de Personas: Auditoría de RR.HH.

## 8. Más Allá de la Gestión de Personas

**Objetivo:**

La dinámica de los escenarios económicos exige un liderazgo capaz de integrar nuevos paradigmas empresariales vinculados con el desarrollo tecnológico, los cambios demográficos y culturales que afectan cualitativa y cuantitativamente a la configuración de los mercados de trabajo, provocando cambios organizativos que exigen un estilo de dirección flexible, capaz de involucrar, impulsar y desarrollar el talento. Existen diferentes estilos de liderazgo que conducen a una empresa hacia el éxito. Sin embargo, no todos tienen la capacidad de involucrar, inspirar y estimular la creatividad de sus equipos, gestionando la diversidad como de una fuente de oportunidad.



Los cambios son cada vez más frecuentes en contextos económicos de carácter nacional e internacional, lo que conlleva la puesta en práctica de un estilo en la toma de decisiones caracterizado por la flexibilidad y la capacidad de poder gestionar e integrar los cambios que a nivel organizacional se produzcan.

En esta área de conocimiento conoceremos cómo implementar y gestionar el cambio organizacional para lograr un crecimiento óptimo y una máxima eficacia desde el punto de vista estratégico y organizativo.

#### Contenido:

- Los nuevos retos en la dirección de personas. El papel del directivo como Coach.
- Liderazgo Transformacional. Inteligencia organizacional.
- Liderar y gestionar equipo de trabajo de alto desempeño.
- Liderar y gestionar con éxito el cambio cultural organizativo.

## 9. Desarrollo de Habilidades Directivas

#### Objetivo:

Pretendemos dar a conocer las competencias clave que añaden valor al rol del directivo en materia de dirección y gestión de personas. Asimismo, el participante podrá profundizar en el estudio y desarrollo de las habilidades profesionales que permiten una mayor adaptación a las exigencias del mercado laboral y a los diferentes y actuales modelos productivos y organizativos.

#### Contenido:

- Dirección y Comunicación Empresarial
- Técnicas para la toma de decisiones, negociación y liderazgo

### Proyecto Fin De Máster

El Proyecto de Fin de Máster (PFM) tiene como finalidad la aplicación práctica de los conocimientos y herramientas adquiridas por el alumno durante el programa, en una iniciativa em-

prendedora o a una mejora sustancial de una actividad empresarial ya existente, mediante el desarrollo de un Plan de Negocios o Business Plan. Pretendemos que el PFM sea un Plan de Empresa, donde el alumno recorre la transformación de una idea de negocio en un proyecto de empresa real y viable.

El PFM es una oportunidad de poner valor todo lo aprendido en el programa. Para ello, el estudiante cuenta con el asesoramiento personalizado del Claustro académico de EUDE Business School.

### Prácticas (sólo para Modalidades Presenciales)

EUDE Business School en su apuesta por la formación integral de profesionales, el plan de estudios presencial ofrece la posibilidad de realizar prácticas en España sin vinculación laboral, con el objeto de ampliar los conocimientos obtenidos y mejorar las capacidades y habilidades adquiridas con una experiencia real en una empresa.



# Programa de estudio Máster en Desarrollo Directivo y Leader Coach

## 1. Nuevas Formas de Organización Corporativa

- **Reto macro: Entender el contexto**
  - ¿Cómo es nuestro entorno? VUCA (Volatility, Uncertainty, Complexity, Ambiguity)
  - La ilusión de la transformación digital
  - Hacia donde nos dirigimos como organización, empresa, sistema y humanidad
  - Diversidad, convivencia y sostenibilidad
- **Reto corporativo: Adaptación de las estructuras organizativas al entorno**
  - La cultura corporativa como elemento transformador
  - La humanización de la organización
  - "Bienestar Corporativo"
  - La organización con Talento
  - Otra valoración del ROI: Return on Implicación
- **Reto individuo: Reinventarme yo y mi equipo**
  - Una nueva visión del líder del capital humano

- Saber hacer, saber ser, saber aprender
- El equipo: unidad mínima de conversación y de colaboración

## 2. Talento y Desarrollo

- **Talento**
  - ¿Qué es talento?
  - Desempeño versus talento
  - Diferentes tipos de talento
- **Herramientas de Desarrollo**
  - Herramienta Talent Insights (DISC + Motivadores)
  - Mapping del talento
  - Matriz del talento: "Las 9 cajas"
  - Conversación sinérgica
  - Feedback efectivo
  - Del feedback al feedforward
  - Empowerment versus Delegación
- **¿Cómo desarrollar el talento de las personas de mi equipo?**
  - Plan de Desarrollo Individual (PDI)
  - Modelo 70-20-10

- Establecimiento de objetivos: Objetivos SMART
- Planes de acción
- Seguimiento PDI

## 3. Gestión por Competencias

- **La gestión por competencias como herramienta de soporte en los procesos de coaching**
  - El concepto de "Competencias"
  - Diccionario de competencias
  - El perfil competencial de los puestos de trabajo
  - ¿Cómo seleccionar comportamientos observables y aprender a detectarlos?
  - ¿Cómo evaluar las competencias de mi equipo?
- **La gestión por competencias en relación con el resto de políticas de gestión del talento**

## 4. El Nuevo Liderazgo. Líder Coach

### • Liderazgo: Introducción

- ¿Qué es el liderazgo?
- Definiciones de liderazgo
- Características del liderazgo
- Pilares del liderazgo: Resultados y personas
- Estilos de liderazgo: En busca del líder ideal. Blake y Mounton
- Liderazgo situacional. El ciclo de vida de Hersey y Blanchard
- Hacia un nuevo liderazgo: El líder capaz de gestionar talento. Liderazgo emocional

### • Ser un Líder-Coach

- Los retos del liderazgo moderno en los entornos VUCA y PAID
- Qué es un Líder-Coach
- La autoridad formal del líder. Autoridad moral versus Autoridad formal

### - Las 4 C's:

- Cultura
- Clima
- Compensación
- Colaboración

### - Cómo hace equipo un líder-coach

### • Habilidades del Líder

- El doble arte de comunicar:
  - Hablar bien versus Comunicar con eficacia
  - El feedback del líder
  - Herramienta de la comunicación "No Violenta"
  - La importancia de la "escucha" en un líder-coach

### - Liderar en una cultura de creatividad e innovación

### - Liderar en la riqueza de la diversidad

### • Motivación de los colaboradores

- Liderar y motivar desde el Coaching.
- Qué y quién nos motiva. La sorprendente verdad de lo que nos motiva

- Nuestro rol como facilitadores de motivación
- Como no desmotivar

### • Neuro liderazgo

- Neurociencia para el liderazgo
- Aportación de la neurociencia al liderazgo
- Potenciar competencias y habilidades
- Vulnerabilidad en los líderes

### • Liderazgo Consciente

- La crisis del liderazgo tradicional
- Liderazgo a 3 niveles: autoliderazgo, equipos y organización
- Líderes presentes y despiertos
- Gestión del "Ego" del líder

### • Gestión del Tiempo y Productividad

- Efectividad personal
- La economía de la atención: porqué nos distraemos
- La calidad de la atención y la conciencia de las distracciones
- Los hábitos productivos
- El mito de la multitarea



- Matriz de la efectividad mental
- Adicción a la acción
- 10 "turboaceleradores" para activar la productividad personal

## 5. Los RR.HH. y el Coaching

- El coaching como aliado en la gestión de personas y equipos
- Objetivos a alcanzar

## 6. Escuelas de Coaching

- Ontológico o Chileno
  - El lenguaje como clave para entender los fenómenos humanos
  - El cerebro y la interpretación de los sentidos
- Norteamericano, Europeo, Oriental

## 7. Tipos de Coaching

- Personal
  - Modelos de intervención en coaching: equipos, niños, empresa, personal, etc.
  - Coaching versus Mentoring

- Código deontológico para coaches: principios esenciales
- El proceso de Coaching personal y las sesiones
- Quiénes son los clientes
- Acuerdo de coaching personal: puntos que debe incluir
- Dónde puedo hacer las sesiones
- Cómo captar a los clientes
- Cuántas sesiones puede tener un proceso de coaching
- Dinámicas para desarrollar dichas habilidades y minimizar errores

### • Equipos

- Introducción:
  - ¿Qué es coaching de equipos?
  - Diferencias entre Grupo y Equipo – Los pilares del trabajo en equipo
- La función del coach de equipos:
  - Misión del coach
  - Habilidades y herramientas del coach
  - Proceso de intervención del coach

- ¿Cómo acompañamos a diferentes equipos?
- Equilibrio entre tarea y relación dentro de un equipo
- La evolución del equipo:
  - 4 Fases por las que pasan los equipos
  - Estados del equipo y función del líder en cada fase
  - El estilo de coaching en cada una de las fases
  - Principales objetivos, retos y herramientas en cada fase
- La sesión de coaching de equipos: Qué hacer antes y durante la sesión
- Inicio de un proceso: El relato del cambio
- La gestión del conflicto cuando aflora en un equipo
- Ejecutivo
  - Principales diferencias respecto al coaching personal
  - Quién elige el objetivo: ¿La empresa o el ejecutivo?

- Los dos tipos de acuerdo que se requieren en el coaching ejecutivo.
- Principales desafíos y como superarlos.
- Temáticas más comunes en coaching ejecutivo
- **Shadow Coaching**
  - 1. ¿En qué consiste el shadow coaching?
  - 2. Elementos diferenciadores respecto al coaching ejecutivo
  - 3. Beneficios y recomendaciones para la realización de un adecuado proceso

## 8. Coaching y Herramientas de Desarrollo

- **Modelos de coaching**
  - Introducción
    - OUTCOMES
    - ACHIEVE
    - GROW
  - Profundización en el Modelo GROW
    - Goal: El objetivo

- Diferencia entre objetivo de proceso y objetivo de sesión
- Diseño de un efectivo objetivo de coaching: SMART
- Cualidades de un buen objetivo: PURE y CLEAR
- Herramientas para conectar con el propósito personal en la elaboración de objetivos
- La Realidad
  - La importancia de la objetividad y la imparcialidad en la escucha de la realidad del cliente
  - Descripción, no evaluación
  - Diferencia entre juicios y hechos
  - Niveles más profundos de la conciencia: los niveles lógicos
  - Preguntas efectivas en las indagación de la realidad
- Las Opciones
  - Procesos divergentes en la búsqueda

- de opciones. Maximizar las alternativas
- Herramientas y dinámicas para la exploración de opciones y recursos
- Will: Qué hacer
  - Momento convergente de la sesión, momento de decisión y momento de precisión
  - Cómo establecer un efectivo plan de acción
  - Importancia del compromiso y seguimiento de las acciones
- Prácticas de GROW
- La importancia del disfrute en el proceso de aprendizaje y cómo superar las principales barreras que surgen en la sesión
- **Sinergología**
  - El lenguaje no verbal
  - Los ejes de la cabeza
  - Tipología
    - Abierta/Cerrada
    - Sumisa/Dominante
  - Los cuadrantes oculares





- Los bucles secundarios y primarios
- Los apretones de mano
- Posiciones en la silla
- Los "micromovimientos"
- PNL
  - Introducción a la PNL
    - Fundadores y fuentes
    - Los 6 pilares y presuposiciones
  - Sistemas representacionales
  - Objetivos
    - Posiciones perceptivas & epistemología
    - Herramientas del filtrado de objetivos
  - Realidad- Creencias
    - Modelo SCORE
    - "Mapas y modelado"
  - Generación Opciones
    - Intención positiva. Negociación
    - Estados de excelencia
    - Anclajes
  - Plan de acción y cierre
    - Líneas de tiempo

- Habilidades del Coaching
  - Establecer los cimientos
    - Adherirse al código deontológico y estándares profesionales
    - Establecer el acuerdo de coaching
  - Crear conjuntamente la relación
    - Establecer confianza e intimidad con el cliente
    - Estar presente en el coaching
  - Comunicar con efectividad
    - Escuchar activamente
    - Realizar preguntas potentes
    - Comunicar directamente
  - Facilitar aprendizaje y resultados
    - Crear consciencia
    - Diseñar acciones
    - Planificar y establecer metas
    - Gestionar progreso y responsabilidad

## 9. Intervenciones Sistémicas en el proceso de Coaching

- ¿Qué es el coaching sistémico y de equipos?
  - Sistemas, grupos y equipos
    - Principios del funcionamiento sistémico
    - ¿Cómo funcionan los equipos de éxito?
    - El equipo como entidad relacional
    - Las tres dimensiones de los equipos: física, emocional y mental
    - Coaching de equipos. Diferentes modelos
  - Rol del coach. Rol del líder-coach
    - Habilidades del líder-coach frente al equipo
    - Escucha y observación. Entrena la mirada sistémica
    - Preguntas poderosas
    - Herramientas para el feed-back

### • Las fases del proceso de coaching de equipos I

- Aspectos previos. Fijación de objetivos del equipo
  - Cómo crear contexto para el proceso de coaching
  - La alianza en coaching de equipos
  - Método GROW
  - Formulación de objetivos SMART+
- La realidad del equipo. Aprendizaje
  - Exploración y análisis de la realidad
  - Herramientas para el autodiagnóstico. Imagen privada
  - Herramientas para el diagnóstico externo. Imagen pública
  - Competencias clave de los equipos

### • Las fases del proceso de coaching de equipos II

- Las opciones y alternativas del equipo
  - Introducción al cambio en el coaching de equipos

- Dinámicas del equipo ante el cambio
- Herramientas para desarrollar la creatividad de los equipos
- Instrumentos para explorar opciones y toma de decisiones como líder
- El plan de acción del equipo
  - El futuro del equipo. Responsabilidad de sus miembros
  - La Misión, visión y valores como guía del equipo
  - Alineamiento de valores y acción
  - Dinámicas y herramientas para la elaboración del plan de acción

### • Herramientas para agilizar el cambio en los equipos

- Herramientas para impulsar a la acción
  - ¿Qué son las creencias de un equipo? ¿Cómo impulsan y limitan el comportamiento?
  - Trabajo con creencias como palancas de acción

- Las emociones y su gestión inteligente
- Las emociones en los equipos son contagiosas. Aprendiendo de ellas
- Herramientas para la comunicación en los equipos
  - La comunicación como clave del éxito de los equipos
  - Herramientas para conocer a tu interlocutor y mejorar tus relaciones
  - Diferentes formas de ver la realidad, comportarnos y entendernos
  - Herramientas para mejorar la comunicación y construir empatía

## 10. Mindfulness

- **Mindfulness o práctica de la Atención Plena**
  - Mindfulness en el contexto del programa de Desarrollo Directivo y Leader Coach
  - La mirada del Mindfulness en las competencias del Coaching
  - Qué es (y qué no es) el Mindfulness



- El Mindfulness en las organizaciones
- Mindfulness e Inteligencia Emocional: Daniel Goleman
- Beneficios del Mindfulness en el entorno laboral
- Qué dice la ciencia del Mindfulness
- **Mindfulness: las 7 actitudes**
  - Equilibrio entre el Ser y el Hacer
  - Ejercicio práctico del Diario o Journaling
  - Las 7 actitudes Mindfulness y su aplicación en el Coaching y en el liderazgo en las organizaciones
  - La naturaleza de la mente
  - El "Ego"

## 11. Inteligencia Emocional

- **Introducción a la Inteligencia Emocional.**  
¿Qué significa ser "emocionalmente inteligentes"?
- **Modelo de Daniel Goleman:**
  - Autoconocimiento
  - Manejo de mis emociones
  - Empatía

- Establecer relaciones positivas
- **Modelo MAT de las emociones**
- **Cuestionario de análisis emocional**
- **Emociones básicas. Función, tipos, procesos emocionales**
  - El miedo y cómo gestionarlo positivamente
  - La tristeza y la aceptación de la pérdida (el duelo)
  - La rabia: Cómo aprender a poner límites
  - El orgullo: Cómo reforzar la autoestima en el trabajo
  - El amor y su impacto en el desarrollo del sentido de pertenencia
  - La alegría: aprender a dejarse fluir y disfrutar de lo que se tiene
- **Análisis transaccional ligado a las emociones: Permisos y saboteadores emocionales**
- **Cómo trabajar las emociones en un proceso de coaching**
  - La reconstrucción lingüística de las emociones: ¿Cómo cambiar la emoción

desde el pensamiento? El ciclo: pensamiento-emoción-acción

- **Emociones grupales y su impacto de la eficacia del equipo**

## 12. Neurociencia aplicada al Coaching

- **El Cerebro: nuestra mejor herramienta en los procesos de coaching**
- **Los cerebros que intervienen en un proceso de coaching**
- **Cómo trabaja el coaching a nivel neuronal**
- **Cómo aprende el cerebro: cambio de rutas neuronales**
- **La Comunicación neuronal**
- **Programaciones neuronales**
- **Liberación de programaciones neuronales: patrones y creencias**
- **El Hipocampo y su importancia en la toma de decisiones que cambian nuestra vida**
- **Neuronas espejo y la mimetización emocional**
- **Electromagnetismo y cerebro**



### 13. Personal Branding

- **Aproximación y contexto de la Marca Personal**
  - Concepto y posibilidades
  - Capacidad de atracción
- **Construcción y adaptación de la marca**
  - ¿Cuáles son tus talentos?
  - Creación y desarrollo
- **Saliendo al Mercado: Lean Startup**
  - Qué es y qué no es prototipado
  - Lean startup feed-back
- **Evaluación de resultados y plan de acción**
  - Del prototipo al proyecto
  - Consolidación y estabilidad

### 14. Venta de Servicios

- **Valor diferencial en el sector**
  - Posibilidades del sector
  - Mapa de empatía del cliente

- **Engagement y Experiencia de cliente**
  - Captación y Fidelización
  - Customer Journey Map: CX Aplicado
- **Negociación y estrategia**
  - El arte de negociar
  - Estrategia CP/LP
- **Plan de Marketing dinámico**
  - Diagnóstico de necesidades
  - Implementación del Plan

### 15. Emprendimiento

- **Diseño de Proyecto Emprendedor**
  - Actitud emprendedora
    - Concepto y dinámicas
    - Ecosistema emprendedor
  - Planificación financiera básica
    - Controler financiero de tu proyecto
    - Poner precio a tu producto/servicio
  - Tu idea emprendedora
    - Dinámicas de creatividad: "Desing Thinking"

- Propuesta de valor
    - Plan de Negocios y Canvas
      - Business Model Canvas
      - Overall Pitch
  - **Desarrollo de Proyecto Emprendedor**
    - Salida al mercado
- ¿Y ahora qué?

### 16. Prácticas y Memoria de Sesiones

- Supervisión de los procesos de Coaching por parte del equipo de Supervisores
- Entrega de Trabajos



## Programas Expertos

### Habilidades Directivas

El desarrollo de habilidades sociales, el liderazgo, las habilidades comunicativas, la inteligencia emocional y el dominio de los pilares fundamentales del entorno digital tienen una importancia vital hoy en día. EUDE como formación complementaria al Máster en Dirección de Recursos Humanos y el Máster en Desarrollo directivo y Leader Coach con el objetivo de buscar la excelencia y ayudarte a destacar profesionalmente, incorpora al programa una serie de módulos formativos que te aportarán un gran valor a nivel profesional y, por supuesto, también a nivel personal. Comprobarás de inmediato los resultados.

### 01. Experto en Inteligencia Emocional y Liderazgo

Cómo garantizarte el éxito en la vida y en el trabajo.

### 02. Experto en Pnl (Programación Neurolingüística):

La fórmula para ganar influencia y destacar.

### 03. Experto en Oratoria y Persuasión:

Técnicas para exponer tus ideas con brillantez ante cualquier público.

### 04. Márketing Digital y Emprendimiento

Google, Facebook... Cómo posicionar e incrementar los resultados.

## Idiomas

### Tu Máster incluye el aprendizaje de 7 idiomas.

EUDE te ofrece la opción de cursar diferentes idiomas a la vez. Dispondrás de 5 niveles, un tutor y formación online para que tú mismo decidas cómo distribuyes el tiempo de estudio.

La modalidad presencial full time y la executive incluyen acceso a la plataforma online para estudio de hasta 7 idiomas por un año.

### Management Business English Program

EUDE Business School utiliza un método propio con un alto nivel de efectividad en la formación de inglés con base en la **metodología de aprendizaje efectivo**, adquiriendo, profundizando y consolidando el conocimiento del idioma.

Clases con contenido dinámico y variado, trabajando sobre: listening, reading, grammar, speaking, entre otros.

Se modula en distintos niveles, con objetivos y contenidos adaptados, destacando en el NIVEL AVANZADO: **un curso de habilidades directivas íntegramente impartido en inglés.**

### Formación en Idiomas

Nuestro programa de aprendizaje de idiomas ofrece soluciones que se adaptan a todas las necesidades de aprendizaje de sus estudiantes: desde alumnos con exposición limitada a idiomas, a aquellos de nivel intermedio y avanzado que desean mejorar sus resultados académicos y prepararse para el mundo profesional.

Además te ofrecemos la opción de cursar diferentes idiomas a la vez. **Elige entre: Inglés, Francés, Italiano, Alemán, Chino, Español y Neerlandés.** Dispondrás de 5 niveles, un tutor y formación Online para que tú mismo decidas cómo distribuyes el tiempo de estudio.

## Campus Presencial

**EUDE Business School** es el punto de encuentro de líderes de diversas partes del mundo. Lugar donde, además, se llevan a cabo conferencias, eventos, seminarios y charlas concebidas exclusivamente para que nuestros alumnos puedan enriquecer su *networking* desde el primer día.

Más de 9,000m<sup>2</sup> distribuidos entre aulas, zonas comunes, salas de estudio, cafetería y estacionamiento. El acceso al campus tiene conexiones directas de transporte público (estaciones de metro, autobuses y taxis).



# Campus Virtual

**EUDE Business School** ha mantenido desde sus inicios una apuesta hacia una metodología *online* de calidad. Por esta razón, y gracias al innovador método académico de su campus virtual, el cual ha sido reconocido como uno de los mejores y más importantes en el ámbito europeo, la escuela permanece a la cabeza en la formación *online* del mundo.

La plataforma favorece la formación de profesionales a nivel global, sin que existan las barreras espacio-temporales habituales de la metodología presencial. De esta manera, el alumno se beneficia de un método totalmente flexible.



# #EUDE professors

## Claustro Académico de Dirección de Recursos Humanos y Máster en Desarrollo Directivo y Leader Coach.

Contamos con un claustro de profesores constituido por excelentes docentes y contrastadas trayectorias profesionales en puestos de responsabilidad y dirección en empresas nacionales y multinacionales de renombre. Estos profesores, acompañarán dentro y fuera del aula a los alumnos, ofreciendo atención individualizada, gracias a las diferentes herramientas de comunicación que hoy en día nos brinda internet. Como complemento, también contaremos con profesores invitados.



DIRECTOR:  
**D. Paolo  
Lombardo  
Expósito**

**Director del Máster en Recursos Humanos**  
Vinculado a la docencia desde los 23 años, inicialmente en las áreas de psicología general y psicología clínica. Formó parte durante 15 años del claustro de profesores de la Escuela de Psicología de la Universidad Central de Venezuela, además de fundar y dirigir la Dirección de Recursos Humanos en Pandock C.A. En EUDE Business School inició su colaboración primero como Director de Contenidos, además de desempeñar actividades docentes en el Máster de Recursos Humanos. Hoy es responsable de dicho programa y del Máster en Desarrollo Directivo y Leader Coach



DOCENTE:  
**D. Antonio  
Robles**

Licenciado en CC Políticas y de la Administración por la Universidad Complutense de Madrid, Master en Dirección de RR.HH por el Colegio de Sociólogos y Politólogos Nacional y Master en Coaching personal, ejecutivo y empresarial en EUDE. Ha desarrollado 15 años de trabajo en el entorno de RR.HH desde posiciones de especialización en selección, formación y desarrollo hasta puesto más generalista. Ha podido dar respuesta a posiciones de responsabilidad dirigiendo equipos de 14 personas y llevando Direcciones de RR.HH en empresas multinacionales. Además, transfiere su experiencia entre los alumnos de diferentes postgrados como docente y como blogger.



DOCENTE:  
**D. Jesús Mena**

Licenciado en Ciencias de la Educación por la Universidad Pontificia Comillas de Madrid, Master en Dirección de Empresas y Gestión de Recursos Humanos. Universidad Complutense de Madrid, Especialista en Didáctica General, por la Universidad Pontificia Comillas de Madrid. Gerente del Área de Formación y Desarrollo. Especialidades: formación a medida, desarrollo de personas, e-learning, comunidades virtuales, desarrollo de competencias, habilidades personales.



DOCENTE:  
**D. Juan Neble Hasta**

Ingeniero industrial superior especializado en organización industrial (RR.HH.) por la Universidad de Zaragoza y por la Glasgow University, MBA por el Instituto de Empresa y CAE (Cambridge English: Advanced). Director de talento y desarrollo del Grupo Unisono. Responsable de selección, formación, desarrollo, clima, comunicación interna y calidad del Grupo Unisono (España, USA., Colombia y Chile). Anteriormente, más de 10 años de experiencia en consultora líder mundial (Accenture) como Manager responsable de proyectos de recursos humanos y estrategia.



DOCENTE:  
**D.ª Isabel Villares**

Licenciada en Psicología Industrial por la Universidad Complutense de Madrid, Máster en Dirección y Organización de Empresa por ESIC: Business & School Manager. Experta en RR.HH. Profesional con una dilatada experiencia en la gestión de RR.HH y Consultoría. Responsable de Selección, Formación y Desarrollo. Directora de RR.HH en empresas del sector automoción. Miembro de comité de dirección. Miembro europeo en la dirección de RR.HH. Actualmente Socia- Directora de la Empresa "Influencia Organizativa".



DOCENTE:  
**D. Juanma Tapia**

Licenciado en Educación por la Universidad Complutense de Madrid, Máster en Comunicación Organizacional, Relaciones Públicas y Relaciones con los Medios por ASK Consultores. Interesado por las relaciones comunicacionales entre personas y organizaciones, crea Talante de Comunicación en el año 92, agencia de comunicación, relaciones públicas y formación de servicios plenos, agencia que diseña e implementa una amplia gama de acciones comunicacionales externas e internas, además de diseñar e impartir cursos en el ámbito de la comunicación, tanto para organizaciones públicas como privadas.



DOCENTE:  
**D<sup>a</sup>. Blanca Laso**

Grado en CC Económicas, Master en Dirección de RR.HH y en Dirección de Administraciones Públicas y durante más de 15 años desarrollando proyectos para el despliegue del potencial humano. Experta en evaluación y desarrollo del talento, entendiéndolo éste como el motor que nos impulsa a mostrar nuestra mejor cara, y que se muestra como una perfecta combinación de saber, saber hacer y querer hacer.



DOCENTE:  
**D<sup>a</sup>. Isabel Muñiz**

Grado en ADE por l'Ecole Supérieur de Commerce de Bordeaux; Máster en Digital Business por ESIC. Persona apasionada por el marketing y con la visión completa del mercado, gracias a su experiencia en ambos mundos del marketing, el cliente y la agencia, sumando el nuevo mundo de las startups y el Influencer Marketing Ad-tech.



DOCENTE:  
**D<sup>a</sup>. Pilar Vera**

#### **Área de Comercio Exterior**

Licenciada en Ciencias Económicas por la Universidad Autónoma de Madrid, Máster en Cooperación y Desarrollo por la Universidad Pontificia Comillas, Máster en Gestión del Talento por ESADE Business & Law School. Experta en la gestión de personas en las organizaciones (formación a directivos, comunicación interna, trabajo en equipo, feedback, estudios de clima y compromiso, evaluación del desempeño...) pone ahora todo su conocimiento al servicio de los centros educativos.



DOCENTE:  
**D. Carlos Medina**

Graduado de la Universidad Complutense de Madrid; MBA por la Universidad Pontificia Comillas. Ha desarrollado su carrera profesional en el área financiera, tanto en empresas públicas como privadas. En la actualidad es Responsable Económico y de RR.HH de los Colegios Claretianos, Provincia de Santiago.





DOCENTE:  
**D. Francisco  
Bustos**

Máster en Asesoría Jurídico-Laboral por CEF Centro de Estudios Financieros.

Docente y experto en funciones de gestión de personal: Sistema Red y Siltra (altas y bajas de empleados, cambios de contratos, etc. Gestión de contratos laborales y comunicación en Contrat@. Gestión de cotización de los empleados del grupo mediante Siltra, control de costes. Gestión de los procesos de Incapacidad temporal derivados de Contingencias Comunes y Profesionales mediante Sistema Red, Siltra y Delt@.



DOCENTE:  
**D.ª. Rebeca  
Lema**

Master en Dirección y Gestión de Recursos Humanos en Formaselect Escuela de Negocios (Oct 2003-Jun 2004)

Licenciada en Pedagogía, en la especialidad de Pedagogía laboral, Facultad de Ciencias de la Educación (Universidad Complutense de Madrid). (Oct 1998 -Jun 2003).

En EUDE Business School:  
Profesora del área de RRHH y Gestión Laboral del departamento de e- learning y formación a distancia. (Febrero 2005- Actual).  
Tutor en el departamento de e-learning y formación a distancia en el área de RRHH y Gestión Laboral (Julio 2004 - Enero 2005)



DOCENTE:  
**D. Borja  
Roibas**

Comenzó su carrera en Natwest y continuó en Citibank Internacional donde fue coordinador de ventas de warrants en España y Portugal. Su perfil técnico le acercó a Price, Waterhouse & Coopers como consultor independiente financiero y de estudios de mercado, y a la Universidad de Navarra en ISEM como profesor de contabilidad financiera. A raíz de este momento y por sus características personales en aula y su tipo de docencia, ha partido su vida laboral entre consultoría y formación en el EUDE, Banco Santander, Universidad de Bankinter, Universidad Camilo José Cela e infinidad de grandes empresas.



DOCENTE:  
**D. Iván  
Ruiz de Alegría**

Licenciado en Derecho por la Universidad Autónoma de Madrid; Doctor en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social por la Universidad Complutense de Madrid y consejeros en Derecho y Empresa donde es experto en Derecho del Trabajo.

Desde el año 1998 ejerce su profesión en el ámbito del derecho del trabajo, asesorando de manera práctica a empresarios y trabajadores. En la parte docente colabora con Escuelas y Centros educativos como CEF o EUDE Business School, donde lleva más de diez años impartiendo clase en los programas de MBA y RR.HH.

# #EUDEpartners

## Partners Internacionales en Educación

EUDE Business School tiene como principales avales universitarios y *partners* académicos a universidades en Europa, Estados Unidos y Latinoamérica, lo que permite a sus alumnos acceder a títulos universitarios propios y oficiales.

## Partners Corporativos

EUDE Business School trabaja con más de 1.200 empresas nacionales e internacionales, con el objetivo de potencializar el desarrollo de los alumnos.

## PARTNERS EDUCATIVOS



## PARTNERS CORPORATIVOS



# #EUDEtalent

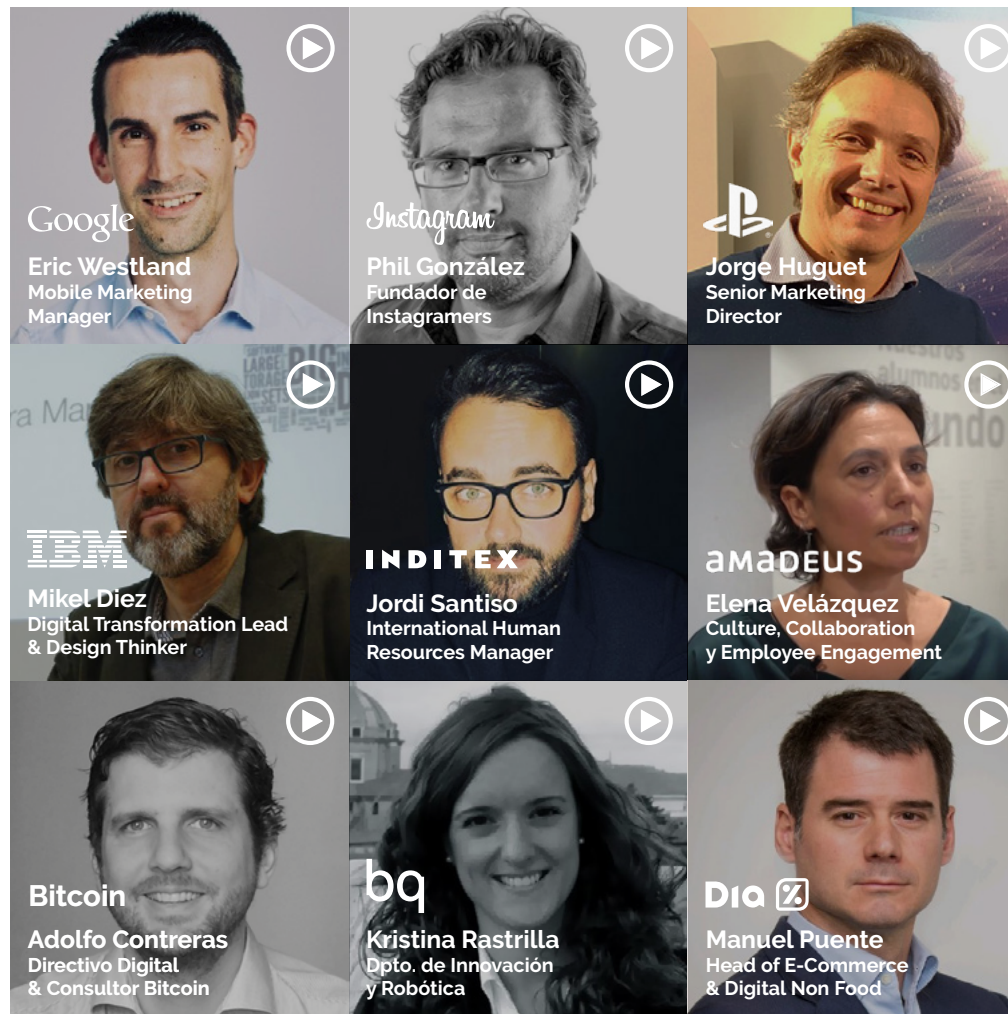
**EUDE Business School** es una escuela de negocios en continuo desarrollo y crecimiento que ofrece a sus alumnos una formación innovadora, adaptada a las necesidades del mercado laboral.

Gracias a los acuerdos que EUDE mantiene con grandes empresas, se ha logrado que el 95% de alumnos encuentre trabajo o mejore su situación laboral.



# #EUDE talks

En **EUDE Business School** se quiere acercar la innovación y las nuevas tendencias del mercado a sus alumnos. Por ello, como complemento a la formación de posgrado ofrece conferencias y eventos con líderes de empresas a nivel internacional que les permite ampliar sus conocimientos y enriquecer su *networking* desde el primer día.





**EUDE** | EUROPEAN  
BUSINESS  
SCHOOL

ESCUELA EUROPEA DE DIRECCIÓN Y EMPRESA

## SEDE PRINCIPAL

C/ Arturo Soria, 245 Edificio EUDE CP: 28033 Madrid, España.

T. (+34) 91 593 15 45

#WEARE**EUDE**

eude.es

---

DELEGACIÓN EN COLOMBIA - C/98 # 9A - 41. Oficina 204.  
Bogotá DC, Colombia. T. (+57) 635 24 97

---

DELEGACIÓN EN ECUADOR - C/ Catalina Aldaz y Portugal  
Edificio La Recoleta, Oficina 71. 7mo piso Quito-Ecuador  
T. (+593 998444631)



Acreditaciones:

