



EUDE | EUROPEAN
BUSINESS
SCHOOL
ESCUELA EUROPEA DE DIRECCIÓN Y EMPRESA



UNIVERSIDAD
EUDE



Maestría en
**Dirección y Gestión
de Recursos Humanos**
(oficial)

online

Título oficial de Universidad EUDE México.
Reconocimiento de validez oficial de estudios.
Maestría en Dirección y Gestión de Recursos Humanos (RVOE No. 20220589)



Más de 25 años formando a los mejores líderes del mañana

Maestría en Dirección y Gestión de Recursos Humanos

Una amplia propuesta académica, impartida tanto en modalidad presencial como online, contextualizada en un entorno de aprendizaje eminentemente práctico, multidisciplinar y fuerte orientación hacia el negocio, favoreciendo la certificación del alumno en las principales soluciones operativas, tecnológicas y directivas e impulsando su empleabilidad en el sector empresarial.

Índice

06

Compromiso EUDE

Nuestros pilares: Futuro, confianza, experiencia, empleabilidad, liderazgo y credibilidad

10

Ventajas

Accede a los mejores seminarios, las certificaciones tecnológicas más punteras y a jornadas de networking con los mejores profesionales

17

Profesorado

de la Maestría en Dirección y Gestión de Recursos Humanos

09

Datos Clave

de la Maestría en Dirección y Gestión de Recursos Humanos

11

Programa

de la Maestría en Dirección y Gestión de Recursos Humanos

23

Programas expertos e Idiomas

Formación incluida con tu Maestría

EUDE

¿Quiénes somos?

EUDE Business School, 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.

Los Pilares de EUDE

Amplia oferta académica especializada en el ámbito empresarial y tecnológico con orientación al negocio y énfasis en el emprendimiento.

Conexión profesional, a través de una bolsa de empleo propia, talleres en grandes empresas y seminarios con profesionales.

¿Qué es **Compromiso EUDE?**

01 EXPERIENCIA

Una evolución académica superior a 25 años ha contribuido a formar más de 100 mil alumnos de todo el mundo. Profesionales con experiencia laboral, emprendedores, disruptores, innovadores y líderes con visión global dispuestos a cambiar el mundo.

03 LIDERAZGO

Reconocida, por 5° año consecutivo, por el Ranking FSO como una de las 10 mejores Business School. Más de 5.000 alumnos al año procedentes de más de 30 países nos confían su carrera profesional

02 CONFIANZA

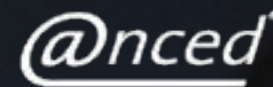
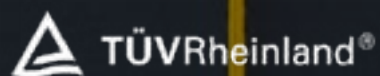
EUDE Business School está reconocida como una de las más destacadas escuelas a nivel internacional por medios tan prestigiosos como Financial Times y los principales rankings internacionales. Estos avalan y posicionan a EUDE en los primeros puestos en formación de posgrado.

04 EMPLEABILIDAD

Nuestro equipo de Orientación Profesional te ayudará a impulsar tu carrera profesional. Contamos con más de 1.200 convenios con empresas nacionales e internacionales en las que podrás desarrollarte día a día.

Calidad Académica Certificada

Las principales certificadoras independientes
a nivel nacional e internacional
acreditan la **calidad académica e institucional**
de **EUDE Business School**.



Rankings

Forbes

EUDE ha sido elegida por el **medio de referencia global en negocios y finanzas**. Una **alianza de futuro** para los próximos líderes mundiales.



El **MBA online de EUDE** considerado **entre los mejores del mundo** según el prestigioso diario económico **Financial Times**.



El **MBA de EUDE** está reconocido como uno **de los mejores** de habla hispana en el **Ranking (FSO) a nivel europeo**.



EUDE considerada como **una de las mejores escuelas de negocio** de habla hispana por la consultora independiente **Hamilton**.

Datos clave

Maestría en Dirección y Gestión de Recursos Humanos

Comienzo del Máster
Consultar con tu asesor académico.

1.598 h.
98 créditos SEP (México)
12 meses.

Acceso al PDDI
(Programa de Desarrollo Directivo
Internacional)

Contenido online
Campus Virtual.

Especialidades
Elige complementar tu Máster
con más de 25 especialidades.

7 idiomas
(Inglés, Francés, Italiano, Alemán,
Chino, Español y Neerlandés).

Asistencia al
Acto de Graduación
en Madrid (España)
No incluido.Opcional



Título oficial de Universidad EUDE México + título europeo propio EUDE Business School.
Reconocimiento de validez oficial de estudios. Reconocimiento de validez oficial de estudios.
Dirección y Gestión de Recursos Humanos (RVOE No. 20220589)

Ventajas

Con el **Máster en Gestión y 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 RRHH, 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, profundizarás en el conocimiento de los diferentes sistemas de control, con la finalidad de identificar las prácticas adecuadas, analizar los posibles fallos y proponer soluciones y sugerencias de mejora.

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.

También conocerás cómo la identificación del potencial y la gestión del talento responden a un objetivo estratégico, y que la existencia de planes de carrera y sucesión facilitan la retención de los trabajadores. 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.



1	Dirección y Organización de la Empresa	7	Dirección Estratégica del Capital Humano	13	Sistemas de Retribución y Evaluación de la Gestión
2	Dirección Estratégica	8	Planificación de Estructura y Gestión de Recursos Humanos	14	Administración y Desarrollo de Negocios
3	Marco Legal Laboral	9	Conciliación Laboral	15	Dirección de Personas y Gestión del cambio
4	Gestión Contable y Finanzas Operativas	10	Planeación de Negocios	16	Liderazgo y Cambio Cultural Organizacional
5	Análisis Financiero y Valoración de Proyectos	11	Evaluación del desempeño y planificación de carrera	17	Desarrollo de Habilidades Directivas
6	Marco Legal Mercantil	12	Comunicación Interna y Coaching Directivo	18	Evaluación de Negocios



1 Dirección y Organización de la Empresa

Objetivo:

Analizar los procesos de dirección empresarial, distinguiendo los factores de motivación y liderazgo que facilitan aplicar modelos y estructuras de organización orientados por la generación de cambios en contextos de alta competitividad para el logro exitoso de las metas de la organización.

TEMAS Y SUBTEMAS

1. Procesos de Dirección y Gestión de la Empresa

- 1.1. La Empresa de Negocios
 - 1.1. Definición y Características
 - 1.1.1. Empresa.
 - 1.2. Tipos de Empresas
 - 1.3. Finalidades de la Empresa

2. La Dirección de Empresas

- 2.1. Estilos de Dirección
- 2.2. Dirección Unipersonal
- 2.3. Dirección Participada
- 2.4. Dirección Colegiada
- 2.5. Dirección de Estructura De La Tarea
- 2.6. Dirección de Relación

3. Liderar la Empresa

- 3.1. Motivación y Empresa
- 3.2. Introducción
- 3.3. Evolución de los Sistemas de Motivación
- 3.4. Tipos de Motivación
- 3.5. Requisitos de un Sistema de Motivación
- 3.6. Sistema Disciplinario

4. El Cambio en las Empresas y su Gestión

- 4.1. Proceso De Cambio
- 4.2. Las Etapas del Proceso de Cambio
- 4.3. El Proceso de Cambio



- 4.3. El Punto de Partida para el Cambio
- 4.5. Cultura y Cambio Organizacional
- 4.6. Ideas Básicas Acerca de la Gestión del Cambio
- 4.6. Proceso del Cambio Planeado
- 4.7. Reacción de la Organización Ante la Incorporación del Cambio
- 4.8. Cambio Organizacional para una Mayor Competitividad
- 4.9. Globalización Dentro de los Procesos de Cambio
- 4.10. Cómo Dirigir el Cambio Organizacional
- 4.11. El Papel del Gerente Como Líder del Proceso de Cambio Organizacional
- 4.12. El Gerente y la Comunicación en el Proceso de Cambio Organizacional

5. Estructuras y Modelos Organizacionales

- 5.1. Estructuras organizacionales
- 5.2. Los organigramas en la empresa
- 5.3. Partes de la estructura organizativa
- 5.4. Estructura organizativa en la empresa
- 5.5. Tipos de estructura
- 5.6. Descripción de funciones o puestos de trabajo
- 5.7. Órganos de gobierno de la empresa
- 5.8. Gobierno corporativo de la empresa

2 Dirección Estratégica

Objetivo:

Distinguir los fundamentos de la planeación estratégica y su aplicación en la dirección de la empresa mediante el diseño de estrategias competitivas y de gestión, a partir del análisis de su entorno, de los objetivos establecidos y de las acciones que instrumentan las organizaciones para alcanzarlos.

TEMAS Y SUBTEMAS

1. Concepto y Evolución de la Estrategia

- 1.1. Concepto de la estrategia.
- 1.2. El éxito de la estrategia.

- 1.3. Estrategia de empresa y de negocio.
- 1.4. Funciones de la estrategia en la empresa.
- 1.5. Medir el beneficio.
- 1.6. Visión y misión.
- 1.7. El análisis sectorial.
- 1.8. Análisis dinámico del Entorno.
- 1.9. Análisis del atractivo del sector: Las Cinco Fuerzas de Porter.
- 1.10. Factores claves de éxito.
- 1.11. Análisis interno.
- 1.12. Cadena de Valor.
- 1.13. Capacidades Básicas y Dinámicas.

2. Objetivos Estratégicos de la Empresa

- 2.1. El valor de los objetivos estratégicos
- 2.2. Maximizar el valor de los accionistas.
- 2.3. Crecimiento sostenido.
- 2.4. Incrementar la rentabilidad. Reducción costes – Estructura.
- 2.5. Fidelización de clientes.
- 2.6. Satisfacción de clientes.
- 2.7. Optimización de los plazos de entrega.
- 2.8. Calidad de procesos.
- 2.9. Optimizar la cadena de aprovisionamiento.
- 2.10. Incentivación y motivación de recursos humanos.
- 2.11. Mejores prácticas y habilidades (Best Practices).
- 2.12. Activos intangibles – Capital intelectual.
- 2.13. Renovación Backoffice – Inversiones en TIC.

3. El Proceso Estratégico

- 3.1. El proceso estratégico.
- 3.2. Diferencias entre estrategia y táctica.

- 3.3. Dimensiones de la estrategia.
- 3.4. Criterios para una estrategia eficaz.
- 3.5. La estrategia como plan.
- 3.6. La estrategia como patrón.
- 3.7. Tipos de estrategias.
- 3.8. Estrategias en torno a – qué.
- 3.9. La estrategia como posición.
- 3.10. La estrategia como perspectiva.

4. Formulación de la Estrategia

- 4.1. El concepto de estrategia corporativa.
- 4.2. Relacionar las oportunidades con los recursos.
- 4.3. Identificación de la competencia corporativa y de los recursos.
- 4.4. Identificación de los puntos fuertes y las fuentes de las capacidades.
- 4.5. Evaluación de estrategias de negocios.
- 4.6. Principios de la evaluación de las estrategias

5. Análisis Estratégico en la Dinámica de la Gestión Empresarial

- 5.1. Las fuerzas competitivas como elementos de configuración de una estrategia.
- 5.2. Fuerzas en contienda.
- 5.3. Proveedores y compradores poderosos.
- 5.4. Estrategias genéricas.

6. Formación e Implementación de la Estrategia.

- 6.1. Integración vertical.
- 6.2. Organización emprendedora.
- 6.3. La estrategia competitiva en industrias que surgen.
- 6.4. La estrategia competitiva en industrias diversificadas.
- 6.5. Un nuevo análisis del concepto de nicho.

- 6.7. Circunscripción a los precios existentes de productos.
- 6.8. Barreras en la fabricación.
- 6.9. Organización estructural y cultura.
- 6.10. Factores que influyen en el desgaste de las ventajas de los competidores.
- 6.11. La organización máquina.
- 6.12. La dinámica de costes: los aspectos de la economía de escala y el efecto experiencia.
- 6.13. La organización diversificada.
- 6.14. El portafolio de productos (matriz de crecimiento del b.c.g.).
- 6.15. La organización profesional.

7. Desarrollo de la Estrategia

- 7.1. Cambio estratégico: el incrementalismo lógico
- 7.2. Subsistemas.
- 7.3. Destreza en la estrategia.
- 7.4. La estrategia y la organización del cuadro de mando.

8. El cuadro de Mando Integral (C.M.I.).

- 8.1. Introducción
- 8.2. Conceptos principales: perspectivas.
- 8.3. Características del cuadro de mando.
- 8.4. Tipos de cuadro de mando.
- 8.5. Puesta en práctica del cuadro de mando.
- 8.6. Elaboración y contenido del cuadro de mando.



Objetivo:

Analizar la aplicación de los conceptos fundamentales del Derecho del Trabajo en la normatividad que rigen en las organizaciones, sus implicaciones en las responsabilidades y obligaciones de las personas y la empresa, elaborando propuestas para su correcta vigilancia y aplicación.

TEMAS Y SUBTEMAS

1. Derecho Procesal del Trabajo

- 1.1. Definición de Derecho Procesal del Trabajo
- 1.2. Derechos y Obligaciones del Patrón
- 1.3. Derechos y Obligaciones del Trabajador

2. Relaciones Individuales de Trabajo

- 2.1 Concepto de relación de trabajo
- 2.2 Contrato individual del trabajo y sus efectos: Los menores de edad y la relación de trabajo, Trabajadores mexicanos fuera de la República
- 2.3 Duración de las relaciones de trabajo: Para obra o tiempo determinado, Por temporada o por tiempo indeterminado y Sujeto a prueba o a capacitación inicial
- 2.4 Suspensión de los efectos de las relaciones de trabajo: Causas y Efectos
- 2.5 Rescisión de las relaciones de trabajo: Causas sin responsabilidad para el patrón, Causas sin responsabilidad para el trabajador
- 2.6 Terminación de las relaciones de trabajo
- 2.7 Indemnización/reinstalación

3. Condiciones De Trabajo

- 3.1 Condiciones de trabajo y el principio de igualdad
- 3.2 Jornada de trabajo
- 3.3 Días de descanso
- 3.4 Vacaciones

- 3.5 Salario
- 3.6 Aguinaldo
- 3.7 Prima de Antigüedad
- 3.8 Participación en las utilidades de la empresa

4. Derechos Y Obligaciones De Los Patrones Y Trabajadores

- 4.1 Obligaciones de los patrones
- 4.2 Prohibiciones a los patrones
- 4.3 Obligaciones de los trabajadores
- 4.4 Prohibiciones a los trabajadores
- 4.5 Habitaciones para los trabajadores
- 4.6 De la Productividad, Formación y Capacitación de los Trabajadores
- 4.7 Derechos de preferencia, antigüedad y ascenso
- 4.8 Invenções de los trabajadores
- 4.9 Trabajo de mujeres y de los menores
- 4.10 Trabajos especiales

5. Relaciones Colectivas De Trabajo

- 5.1 Coaliciones
- 5.2 Sindicatos, Federaciones y Confederaciones
- 5.3 Contrato colectivo de trabajo
- 5.4 Contrato ley
- 5.5 Reglamento interior de trabajo
- 5.6 Modificación, suspensión y terminación colectiva de trabajo
- 5.7 Huelga

6. Riesgos de Trabajo

- 6.1 Riesgo de trabajo definición
- 6.2 Accidentes de trabajo definición
- 6.3 Enfermedades de trabajo
- 6.4 Resultados de los riesgos de trabajo
- 6.5 Incapacidades: temporal, permanente parcial, permanente total y muerte
- 6.6 Derechos que resultan de los riesgos de trabajo

4 Gestión Contable y Finanzas Operativas

Objetivo:

Distinguir los fundamentos básicos de la contabilidad como elemento del control y registro de la situación financiera de las organizaciones y empresas, aplicando las herramientas del análisis y operación financiera para el diagnóstico y la evaluación de las operaciones económicas con atención a criterios de eficacia y eficiencia, contextualización, fidelidad, credibilidad, confiabilidad, y homogeneidad que sustenten la toma de decisiones en la proyección empresarial.

TEMAS Y SUBTEMAS

1. Introducción a la Contabilidad

- 1.1. Áreas de la Contabilidad
- 1.2. La Información Contable

2. Análisis del Patrimonio Social

- 2.1. Elementos Patrimoniales
- 2.2. Masas Patrimoniales
- 2.3. Equilibrio Patrimonial
- 2.4. Ecuación Fundamental del Patrimonio Económico
- 2.5. Ingresos
- 2.6. Gastos

3. El Método Contable

- 3.1. La Cuenta
- 3.2. Cuentas Patrimoniales o de Situación
- 3.3. Proceso Contable

4. Cuentas Anuales

- 4.1. Balance de Situación
- 4.2. Cuenta de Pérdidas y Ganancias

- 4.3. Estado de Cambios en el Patrimonio Neto
- 4.4. Estado de Flujos de Efectivo
- 4.5. Memoria

5. La Normativa Contable

- 5.1. Normativa Contable Internacional
- 5.2. Normativa Contable Nacional

6. Análisis de la Información Financiera

- 6.1. Entorno Económico

7. Gestión Financiera

- 7.1. Ámbito de la Gestión Financiera
- 7.2. Prevención y Resolución de crisis en la Gestión Financiera

8. Gestión Financiera a Corto Plazo

- 8.1. El Fondo de Maniobra
- 8.2. Gestión Financiera en el Corto Plazo
 - 8.2.1. ¿Debe ser el Activo Corriente Mayor que El Pasivo Corriente?
- 8.3. Gestión del Activo Corriente
 - 8.3.1. Inventarios
 - 8.3.2. Clientes
 - 8.3.3. Efectivo
 - 8.3.4. Valores Negociables
- 8.4. Gestión del Pasivo Corriente
 - 8.4.1. Proveedores

9. Período de Maduración

- 9.1. Período Medio de Maduración Económico
- 9.2. Período Medio de Maduración Financiero
- 10. Gestión Financiera a Largo Plazo
 - 10.1. Recursos Ajenos
 - 10.1.1. Índices Deuda
 - 10.2. Recursos Propios

5 **Análisis Financiero y Valoración de Proyectos**

Objetivo:

Elaborar un plan de negocios para su desarrollo nacional o internacional, estableciendo las condiciones y características requeridas para su realización conforme a la selección de un proyecto de generación o promoción de un producto o servicio y su pertinencia atendiendo a las características del análisis financiero de una empresa, resaltando las ventajas competitivas de la organización en la economía de la globalización.

TEMAS Y SUBTEMAS

1. Análisis de la Información Económica-Financiera

- 1.1. Entorno Económico
- 1.2. Caracterización general de la empresa
- 1.3. Campo de actividad y negocio de la empresa
- 1.4. Metas de posicionamiento de la empresa

2. Análisis Financiero de la Empresa

- 2.1. Usuarios del Análisis Financiero
- 2.2. Áreas de Análisis Financiero de la Empresa
- 2.3. Técnicas de Análisis Financiero

3. Análisis Financiero Mediante Ratios

- 3.1. Tipos de Análisis de Ratios
- 3.2. Aspectos a Tener en Cuenta en el Análisis de Ratios
- 3.3. Clasificaciones de Ratios
- 3.4. Ratios de Rentabilidad
- 3.5. Ratios de Liquidez
- 3.6. Ratios de Solvencia
- 3.7. Ratios de Eficiencia

4. Otros Indicadores de Diagnóstico Financiero

- 4.1. Contribución Marginal
- 4.2. Margen de Contribución
- 4.3. Financiación de los Activos
- 4.4. EBITDA
- 4.5. Fondos de Maniobra: Operativo y Neto Operativo
- 4.8. Productividad del Fondo de Maniobra Neto Operativo
- 4.9. Palanca de Crecimiento
- 4.10. Valor Económico Añadido

5. Ratios Financieros y Contabilidad

- 5.1. El valor del dinero
- 5.2. Capitalización Simple y Compuesta
- 5.3. Descuento Simple y Compuesto
- 5.4. Factor de Capitalización y Descuento
- 5.5. Tipos de Interés Fraccionado

6. Valor Actual de los Flujos de Tesorería Múltiples

- 6.1. Rentas Pospagables
 - 6.1.1. Cálculo del Valor Actual
 - 6.1.2. Cálculo del Valor Final
- 6.2. Rentas Prepagables
- 6.3. Rentas Perpetuas

7. Bases de la Evaluación y Selección de Inversiones

- 7.1. Clasificación de Inversiones
 - 7.1.1. Según la Naturaleza de la Inversión
 - 7.1.2. Según la Duración de la Inversión
 - 7.1.3. Según el Objeto de la Inversión:
 - 7.1.4. Según la Relación entre Inversiones
- 7.2. Variables de una Inversión
 - 7.2.1. Horizonte Temporal
 - 7.2.2. Capital Invertido

7.2.3. Flujo Neto de Explotación

7.2.4. Valor Residual

7.3. Dimensiones Financieras

8. Evaluación Económica de Inversiones

- 8.1. Criterios de Decisión Estáticos
 - 8.1.1. Ratio Coste-Beneficio
 - 8.1.2. Tasa de Rentabilidad Simple
 - 8.1.3. Tasa de Rendimiento Contable
 - 8.1.4. Tasa de Rendimiento Contable Medio
 - 8.1.5. Plazo de Recuperación de la Inversión ("PRI")
- 8.2. Criterios Dinámicos
 - 8.2.1. Plazo de Recuperación Descontado
 - 8.2.2. Valor Actual Neto
 - 8.2.3. Tasa Interna de Rentabilidad
 - 8.2.4. Tasa Interna de Rentabilidad Modificada ("TIRM")

9. Valoración de Empresas

- 9.1. Finanzas Corporativas
- 9.2. Valoración de la Deuda
 - 9.2.1. Coste de la Deuda
- 9.3. Valoración de la Renta Variable
 - 9.3.1. Método de Descuento de Flujos (Modelo de Gordon)
 - 9.3.2. Modelo Simplificado de Gordon-Shapiro



6 Marco Legal Mercantil

Objetivo:

Analizar los conceptos jurídicos mercantiles y comerciales de una empresa, delimitando estrategias para la correcta aplicación de la normativa local, nacional e internacional del Derecho Mercantil en transacciones que beneficien a la organización y a los colaboradores.

TEMAS Y SUBTEMAS

1. Generalidades

- 1.1. Antecedentes del Derecho Mercantil
- 1.2. Derecho Privado Unificado y Diferenciado
- 1.3. Concepto de Derecho Mercantil
- 1.4. Fuentes del Derecho Mercantil
- 1.5. Importancia del Derecho Mercantil en la Empresa
- 1.6. El Derecho Mercantil Internacional

2. Acto de Comercio

- 2.1. Concepto
- 2.2. Clasificación del Acto de Comercio
- 2.3. Descripción de los Actos de Comercio conforme al Código de Comercio
- 2.4. Acto Mercantil
- 2.5. Auxiliares Mercantiles

3. Sujetos del Derecho Mercantil

- 3.1. Sujeto
- 3.2. Clasificación
- 3.3. Concepto de Comerciante
- 3.4. Obligaciones de los Comerciantes
- 3.5. Limitaciones del ejercicio del Comercio
- 3.6. Cosas Mercantiles

4. Sociedades Mercantiles

- 4.1. Persona Moral
- 4.2. Asociación y Sociedad Civil
- 4.3. Sociedades Irregulares

- 4.4. Concepto de Sociedad Mercantil
- 4.5. Sociedades Extranjeras
- 4.6. Disolución y Liquidación de las Sociedades
- 4.7. Fusión, Escisión y Transformación de las Sociedades
- 4.8. Crisis de las Sociedades Mercantiles
- 4.9. Clasificación de las Sociedades Mercantiles conforme a la Ley General de Sociedades Mercantiles

5. Títulos Y Operaciones De Crédito

- 5.1. Concepto
- 5.2. Letra de Cambio
- 5.3. Pagare
- 5.4. Cheque
- 5.5. Cetes
- 5.6. Bonos

7 Dirección Estratégica del Capital Humano

Objetivo:

Distinguir los fundamentos de la dirección estratégica del factor humano de las organizaciones, el planteamiento estratégico de sus acciones de gestión en función de las condiciones y metas de la empresa, determinando la solución a casos específicos de estudio.

TEMAS Y SUBTEMAS

1. Dirección y Gestión de Personas

- 1.1. Antecedentes
- 1.2. Principios
- 1.3. Funciones básicas
- 1.4. Desarrollo del capital Humano
 - 1.4.1. Descentralización
 - 1.4.2. Internacionalización

- 1.5. Políticas y objetivos
- 1.6. Normatividad corporativa y jurídica

2. Principales Tendencias en materia de Gestión y Dirección de Personas.

- 2.1. Estructura organizativa gestionadas por procesos.
- 2.2. Simplificación de la Estructura Jerárquica en las empresas.
- 2.3. Sistemas de Gestión Flexible.

3. Principales Prácticas y Procesos de Gestión y Dirección de Personas.

- 3.1. Política de Captación de Personas.
- 3.2. Políticas de Reducción de Fuerzas.
- 3.3. Políticas de Desarrollo de Personas.
- 3.4. Políticas de Motivación.

4. Marco Conceptual de la Dirección Estratégica de Recursos Humanos.

- 4.1. Elementos clave que convierten en estratégica la Dirección de RH.
- 4.2. Evolución del rol del Director de Recursos Humanos.
- 4.3. Enfoques de la Dirección Estratégica de Recursos Humanos
 - 4.3.1. Perspectiva Universalista.
 - 4.3.2. Perspectiva Contingente.

5. Modelos Explicativos: Relación entre Estrategia de Negocio y Capital Humano

- 5.1. Modelo de la Escuela de Michigan.
- 5.2. Modelo de la Escuela de Harvard.
- 5.3. Modelo de la Escuela de Warwick.
- 5.4. Modelo de la Escuela de Lengnick-Hall y Lengnick-Hall

6. Empresa y Dirección Estratégica del Capital Humano

- 6.1. Formulación de los objetivos estratégicos del capital humano.
- 6.2. Modelos de formulación estratégica de la dirección de RH
- 6.3. Selección de las acciones estratégicas para gestión de capital humano.
- 6.4. Implantación de las estrategias de capital humano
- 6.5. Principales obstáculos a la dirección estratégica de RRHH.
- 6.7. Evaluación del cumplimiento de metas de capital humano

8 Planificación de Estructura y Gestión de Recursos Humanos

Objetivo:

Analizar las arquitecturas y organización de la gestión de los recursos humanos de la empresa, formulando estrategias para su mejor composición de acuerdo con las condiciones y metas empresariales, además de la consideración del entorno interno y externo en el que realizan sus actividades.

TEMAS Y SUBTEMAS

1. Análisis y Descripción de Puestos

- 1.1 Concepto de análisis y descripción de puestos
- 1.2 Proceso de realización del análisis y descripción de puestos
- 1.3 La descripción y especificación del puesto
 - 1.3.1 Especificación del puesto o perfil

2. La Planificación de Recursos Humanos

- 2.1 El proceso de planificación de recursos humanos
- 2.2 Fases de la planificación de recursos humanos
- 2.3 Objetivos de la planificación de recursos humanos
- 2.4 Etapas de la planificación de recursos humanos
- 2.5 El ciclo de la planificación de personal

3. Selección de personal

- 3.1 Reclutamiento
 - 3.1.1 Reclutamiento interno
 - 3.1.2 Reclutamiento externo
 - 3.1.3 Evolución del proceso de reclutamiento
 - 3.1.4 Tendencias actuales en reclutamiento
 - 3.1.4.1 Reclutamiento a través de redes sociales
 - 3.1.4.2 Videocurrículum

- 3.1.4.3 Inteligencia Artificial: Chatbots
- 3.1.5 Errores, problemas y soluciones.
- 3.2 La selección de personal
 - 3.2.1 Concepto
 - 3.2.2 Herramientas para la selección
 - 3.2.2.1 La entrevista
 - 3.2.2.1.1 Tipos de entrevista
 - 3.2.2.1.2 Secuencia de la entrevista
 - 3.2.2.1.3 Errores en la entrevista
 - 3.2.2.2 Las pruebas de conocimientos o habilidades
 - 3.2.2.3 Pruebas situacionales
 - 3.2.2.4 Centros de evaluación o valoración (Assessment Centers)
 - 3.2.2.5 Test
 - 3.2.2.6 Otras
 - 3.2.3 Evaluación y toma de decisiones
 - 3.2.3.1 Informe
 - 3.2.4 Tendencias actuales en selección
- 3.3 Socialización
- 3.4 Consideraciones legales relacionadas con el proceso de selección

4. Gestión por Competencias

- 4.1 El concepto competencia
- 4.2 Enfoque del modelo de gestión por competencias
- 4.3 Modelos de competencia
- 4.4 Pasos para construir un Modelo por Competencias.
- 4.5 Tipos de competencias
- 4.6 El Diccionario de Competencias
- 4.7 Identificación de competencias: Métodos de Análisis y Evaluación
- 4.8 Determinación de niveles o escalas de las competencias
- 4.9 Detección de indicadores
- 4.10 Frecuencia de repetición de comportamientos
- 4.11 Elaboración del Diccionario
- 4.12 Asignación de competencias a cada puesto : Perfil competencial
- 4.13 Inventario

5. Los procesos de gestión de personas basado en competencias

- 5.1. Selección por Competencias
- 5.2. 6.1.1 Principales técnicas utilizadas en la selección por competencias
- 5.3. 6.1.1.1 La entrevista por competencias
- 5.4. 6.1.1.2 El Assessment Center
- 5.5. 6.1.1.2.1 Procedimiento para realizar un Assessment Center
- 5.6. 6.1.1.2.2 Funcionamiento del Assessment Center
- 5.7. 6.1.2 Toma de decisiones de selección: evaluación
- 5.8. 6.2 Evaluación del desempeño
- 5.9. 6.2.1. El proceso de evaluación del desempeño por competencias
- 5.10. 6.3 Inventario del potencial humano de la organización.
- 5.11. 6.4 La formación basada en competencias
- 5.12. 6.5 Planes de carrera
- 5.13. 6.6 Planes de sucesión
- 5.14. 6.7 Remuneración por competencias
- 5.15. 6.7.1. Definición del salario en la remuneración por competencias

6. Evaluación de competencias orientadas al desarrollo

- 6.1. Evaluación del Potencial
- 6.2. 7.1.1 Ventajas de la evaluación del potencial
- 6.3. 7.1.2 Fases
- 6.4. 7.1.3 El Development Center
- 6.5. 7.1.3.1 El Plan de Desarrollo Individual (PDI)
- 6.6. 7.2 La Evaluación 360° por Competencias



9 Conciliación Laboral

Objetivo:

Desarrollar habilidades para la resolución de conflictos obrero-patronales mediante diversos medios alternativos de solución de controversias, identificando su vigencia en el marco legal del trabajo conforme a casos de estudio específicos que requerirán la formulación de una estrategia resolutiva.

TEMAS Y SUBTEMAS

1. Nociones Generales

- 1.1 Justicia alternativa
- 1.2 Autoridades conciliadoras
- 1.3 Centros de conciliación
- 1.4 Sujetos

2. Teoría del Conflicto

- 2.1 Definición
- 2.2 Causas del conflicto laboral
- 2.3 Funciones del conflicto laboral
- 2.4 Tipos de conflictos
- 2.5 Niveles de conflicto

3. Medios alternativos de Solución de Controversias

- 3.1 Negociación
- 3.2 Arreglo conciliatorio

4. Modelos, Principios y Técnicas de la Mediación-Conciliación

- 4.1 Modelos
 - 4.1.1 Mediación
 - 4.1.2 Conciliación

- 4.1.3 Arbitraje
- 4.2 Principios
 - 4.2.1 Voluntariedad
 - 4.2.2 Confidencialidad
 - 4.2.3 Buena fe
 - 4.2.4 Inmediatez
 - 4.2.5 Imparcialidad
 - 4.2.6 Neutralidad
 - 4.2.7 Bilateralidad
 - 4.2.8 Flexibilidad
- 4.3 Técnicas
 - 4.3.1 Retórica
 - 4.3.2 Argumentación

5. La Conciliación Laboral en los Procedimientos Laborales

- 5.1 Los Centro de Conciliación
 - 5.1.1 La conciliación como el nuevo paradigma de la justicia laboral
 - 5.1.2 Atribuciones y obligaciones de los conciliadores
 - 5.1.3 Principios rectores del Centro de Conciliación
 - 5.1.4 Órgano de Gobierno del Centro de Conciliación
- 5.2 La Conciliación Prejudicial
 - 5.2.1 Procedimiento de conciliación



Objetivo:

Valorar los factores de oportunidad y riesgo en la planeación e implantación de proyectos de negocios, generando una propuesta de empresa conforme al diagnóstico de las potencialidades de los sectores dentro de un contexto determinado.

TEMAS Y SUBTEMAS

1. Plan de Negocio

- 1.1. Descripción de los promotores
- 1.2. Breve descripción del proyecto y de la empresa
- 1.3. Descripción de la idea de negocio

2. Plan Jurídico-Legal

- 2.1. Forma jurídica adecuada
- 2.2. Obligaciones fiscales
- 2.3. Trámites en la constitución y puesta en marcha

3. Plan de Marketing

- 3.1. Análisis del sector y competidores
- 3.2. Análisis de los consumidores
- 3.3. Análisis de proveedores y distribuidores
- 3.4. Análisis DAFO
- 3.5. Estrategia de segmentación, definición del público objetivo y posicionamiento
- 3.6. Plan de Marketing Operativo (Marketing-mix)

4. Plan de Producción y Operaciones

- 4.1. Localización
- 4.2. Descripción del proceso productivo
- 4.3. Infraestructuras necesarias
- 4.4. Costes de operación

5. Plan Económico-Financiero

- 5.1. Cálculo de datos
- 5.2. Hipótesis del plan de negocio
- 5.3. Estimación de ingresos
- 5.4. Estimación de costes
- 5.5. Estimación de inversiones
- 5.6. Estimación de financiación
- 5.7. Políticas de circulante
- 5.8. Análisis económico-financiero del plan de negocios
- 5.9. Análisis de riesgos
- 5.10. Punto muerto
- 5.11. Análisis de riesgos
- 5.12. Análisis comparativo de la empresa
- 5.13. Valoración de la empresa

6. Plan Estratégico de la Compañía

- 6.1. Identificación de la visión y misión
- 6.2. Análisis de situación
- 6.3. Análisis interno
- 6.4. Análisis externo
- 6.5. Análisis DAFO
- 6.6. La matriz MCPE
- 6.7. Definir las estrategias corporativas
- 6.8. Definir las estrategias competitivas
- 6.9. Implantar la estrategia
- 6.10. Designar el/los responsable/s de la implantación estratégica
- 6.11. Elaborar un cronograma de las acciones propuestas
- 6.12. Designar los recursos para la ejecución de la estrategia.
- 6.13. Elaborar un Cuadro de Mando Integral.
- 6.14. Controlar
- 6.15. Fijar indicadores de control y medir los resultados

7. Plan de Contingencias

- 7.1. Analizar los escenarios
- 7.2. Conocer las consecuencias derivadas de ellos
- 7.3. Identificar las medidas a adoptar



11 Evaluación del Desempeño y Planeación de Carrera

Objetivo:

Analizar las estructuras y organización de los recursos humanos de la empresa, formulando estrategias para la evaluación continua de su desempeño y la generación de planes de carrera conforme a las metas de su organización y las exigencias de su entorno, para consolidar su mejor composición y resultados considerando alcanzar en todas sus actividades altos estándares de calidad.

TEMAS Y SUBTEMAS

1. Diseño e Implantación de un Plan de Formación

- 1.1 Bases conceptuales
- 1.2 Plan de Formación
 - 1.2.1 Etapas de un Plan de Formación
- 1.3 Detección de las necesidades de Formación
 - 1.3.1 Recogida y análisis de la información existente sobre la situación actual y futura de la Organización
 - 1.3.2 Análisis del contexto: Elaboración del inventario de RRHH
 - 1.3.3 Escoger la herramienta de detección de necesidades.
- 1.4 Diseño y programación de las Acciones Formativas
- 1.5 Costes del Plan de Formación
- 1.6 ¿Cómo evaluar la formación?
 - 1.6.1 Nivel 1: Reacción
 - 1.6.2 Nivel 2: Aprendizaje
 - 1.6.2.1 Consideraciones para mejorar el aprendizaje.
 - 1.6.3 Nivel 3: Transferencia al puesto de trabajo
 - 1.6.3.1 Directrices para evaluar la conducta.
 - 1.6.3.2 Algunas sugerencias para aumentar las probabilidades de que los participantes apliquen lo que aprenden.
 - 1.6.4 Nivel 4: Resultados
 - 1.6.5 Nivel 5: Retorno de la inversión (ROI)

2. Planes de Carrera, Identificación del Potencial y Gestión del Talento

- 2.1 Conceptos básicos
- 2.2 Definición de planes de Carrera
 - 2.2.1 ¿Por qué son importantes los planes de carrera?
 - 2.2.2 ¿A quién es aplicable un plan de carreras?
- 2.3 Diseño del plan de carreras
- 2.4 Evaluación del potencial
 - 2.4.1 ¿Qué indicadores nos dan muestra del potencial?
 - 2.4.2 ¿Qué métodos se usan para identificar el potencial?
- 2.5 El papel de la formación en la gestión del conocimiento

3. Evaluación del desempeño

- 3.1. Bases conceptuales
 - 3.1.1 Definición de la evaluación del desempeño.
 - 3.1.2 Finalidad de la evaluación
 - 3.1.3 Vinculación entre Formación y Evaluación del desempeño
 - 3.1.4 Enfoques en la evaluación del desempeño
 - 3.1.4.1 Evaluación psicológica
 - 3.1.4.2 Evaluación de los resultados
 - 3.1.4.3 Evaluación del desempeño
 - 3.1.4.3 Evaluación mixta
 - 3.1.5 Metodología en la evaluación del desempeño
 - 3.1.5.1 Método basado en objetivos
 - 3.1.5.2 Método basado en Escalas
 - 3.1.6 Tipologías de evaluación del desempeño
- 3.2. La entrevista de evaluación
 - 3.2.1 Introducción a la entrevista de evaluación
 - 3.2.2 Por qué son necesarias las entrevistas de evaluación?
 - 3.2.3 Aspectos a considerar a la hora de realizar la entrevista de evaluación
 - 3.2.4 Las fases en la entrevista de evaluación
 - 3.2.4.1 Inicio
 - 3.2.4.2 Desarrollo
 - 3.2.4.3 Conclusiones
 - 3.2.5 Errores a evitar en la entrevista de evaluación

4. El Papel de la Formación en RRHH

- 4.1. Conceptos básicos
- 4.2. Definición del concepto de formación
 - 4.2.1 Finalidad
 - 4.2.2 Ventajas de formación
 - 4.2.3 Tipología de la Formación
 - 4.2.4 Razones para acudir a la Formación
 - 4.2.5 Barreras a la Formación
- 4.3. Vinculación de las necesidades formativas con los objetivos estratégicos
 - 4.3.1 ¿Factores de éxito en la formación

12 **Comunicación Interna y Coaching Directivo**

Objetivo:

Desarrollar estrategias de comunicación interna y coaching directivo atendiendo a los requerimientos de la empresa, con fundamento en estrategias efectivas que contribuyan a la integración y mejora del desempeño de los distintos niveles de la organización, proponiendo soluciones a casos de estudio específicos.

TEMAS Y SUBTEMAS

1. Comunicación personal e interpersonal

- 1.1. Comunicación
- 1.2. El Plan de Comunicación
- 1.3. El poder de la Comunicación

2. La Comunicación Externa

- 2.1. La comunicación externa: formas, tipos y características.
- 2.2. Identidad Corporativa y la Marca

3. Dirección de equipos de personas

- 3.1. Introducción
- 3.2. Saber motivar, la clave para como dirigir un equipo
- 3.3 ¿Cómo dirigir con liderazgo?
- 3.4. Transferencia, iniciativa y delegación
- 3.5. Cinco competencias clave para dirigir equipos

4. Resolución de conflictos

- 4.1. Introducción
- 4.2. La mediación en la solución de conflictos
- 4.3. El conflicto laboral
- 4.4. Técnica de reconocimiento de conflictos
- 4.5. Habilidades esenciales para manejar conflictos

5. Coaching

- 5.1. Etimología
- 5.2. Los carruajes de Kocs
- 5.3. Influencias del Coaching
 - 5.3.1. Sócrates
 - 5.3.2. Platón
 - 5.3.3. Aristóteles
 - 5.3.4. Filosofía Existencialista
 - 5.3.5. Psicología Humanista
 - 5.3.6. Entrenamiento Deportivo

6. Diferencias del Coaching con otras Disciplinas

- 6.1. Diferencias entre coaching y mentoring
- 6.2. Diferencias entre coaching y consultoría
- 6.3. Diferencias entre coaching y terapia
- 6.4. Diferencias entre coaching y formación

7. La Sesión de Coaching

- 7.1. Empatía
- 7.2. Respeto
- 7.3. Escucha activa
- 7.4. No dar consejos
- 7.5. Validación de las Opiniones
- 7.6. Preguntas poderosas



13 Sistemas de Retribución y Evaluación de la Gestión

Objetivo:

Distinguir la diversidad de factores que deben integrarse a un método y estrategia formal de retribución y evaluación de la gestión de los diversos integrantes de la empresa, considerando sus aportaciones al desarrollo y crecimiento de la organización en entornos de alta competitividad, en los que se apliquen procesos de auditoría de RRHH como factor de impulso a la transparencia y rendición de cuentas.

TEMAS Y SUBTEMAS

1. Bases de la Política Retributiva

- 1.1. Conceptos básicos de Política Retributiva
- 1.2. Salario nominal vs salario real
- 1.3. Política retributiva en empresas con convenio y sin convenio
- 1.4. La subida salarial vista por la Dirección General y vista por el empleado
- 1.5. Trabajo, salario, satisfacción y motivación
- 1.6. Significado psicológico del salario: Teorías de Maslow y Hertzberg
- 1.7. Factores que intervienen en la definición de una política retributiva
- 1.8. Cualidades que debe reunir toda política retributiva
- 1.9. Conceptos retributivos habituales
- 1.10 Una experiencia real impactante

2. Sistemas Retributivos

- 2.1. Principios básicos: equidad interna y externa
- 2.2. Componentes de la Retribución
- 2.3. Retribución por tiempo
- 2.4. Retribución por antigüedad
- 2.5. Retribución por rendimiento o productividad
- 2.6. Retribución según la aptitud de la persona
- 2.7. Retribución por objetivos o resultados

- 2.8. Retribución por valoración de puestos de trabajo
- 2.9. Beneficios sociales o adicionales
- 2.10. Incentivos Individuales Generales
 - 2.10.1. Incentivos Individuales para Personal de Ventas
 - 2.10.2. Sistemas salariales para Altos Ejecutivos
- 2.11.3 Incentivos a nivel organizativo: Participación en beneficios
- 2.11. Ventajas e inconvenientes comunes a todos los métodos
- 2.12. Tendencias en Política Retributiva
- 2.13. Sistemas retributivos y logro de objetivos

3. Conceptos Básicos de Estadística Aplicada a los Salarios

- 3.1. La Media, La mediana, los percentiles
- 3.2. Los percentiles y su uso en retribución

4. Estructura Salarial de una Empresa y Mercado de Referencia

- 4.1. Concepto de estructura salarial
- 4.2. El abanico salarial
- 4.3. Las bandas salariales de la Empresa
- 4.4. Las encuestas salariales
- 4.5. Las bandas salariales del Mercado
- 4.6. Una encuesta salarial real (Towers Watson 2011)
- 4.7. Proceso para adaptar la política retributiva a la existente en el mercado

5. Impacto Económico de RRHH en la Cuenta de Resultados de la Empresa

- 5.1. La masa salarial: Concepto
- 5.2. Cálculo de la masa salarial
- 5.3. Deslizamientos
- 5.4. Distintos indicadores de RRHH basados en la Masa Salarial

6. Auditoría de RRHH

- 6.1. ¿Por qué medir?
- 6.2. Definición de Auditoría
- 6.3. Criterios de Medida

7. Instrumentos y Metodología

- 7.1. Metodología de la Auditoría
- 7.2. Instrumentos para Auditar

8. Importancia de la Cultura y la Estrategia

- 8.1. Cultura de la empresa
- 8.2. Estrategia
- 8.3. La coherencia entre la Cultura, la Estrategia y el plan de Acción

9. Modelo COP/IE de Auditoría de RRHH

- 9.1. Modelo COP/IE 93
- 9.2. Áreas auditadas aplicando el modelo COP/IE

14 Administración y Desarrollo de Negocios

Objetivo:

Determinar los factores técnicos mínimos de la administración de negocios, generando la solución a casos específicos conforme a diferentes contextos de desarrollo social y económico.

TEMAS Y SUBTEMAS

1. Aspectos Preliminares del Plan De Negocio

- 1.1- Objetivos del Plan de Negocios
- 1.2- Responsables
- 1.3- Estructura
- 1.4- Forma de Presentación

2. Presentación del Proyecto

- 2.1. Resumen del Proyecto
- 2.2. Evolución del Proyecto: Orígenes y Actualidad
- 2.3. Presentación de Promotores
- 2.4. Valoración del Proyecto: Puntos Fuertes y Débiles

3. Plan de Marketing

- 3.1. Definición de Producto
- 3.2. Análisis del Mercado
- 3.3. Análisis de La Competencia
- 3.4. Previsión de Ventas
- 3.5. Plan de Marketing
- 3.6. Punto Muerto o Umbral de Rentabilidad
- 3.7. Determinación del Precio de Venta

4. Plan de Producción y Compras

- 4.1. Plan de Compras
- 4.2. Proceso de Fabricación
- 4.3. Tecnología Aplicada
- 4.4. Capacidad de Producción
- 4.5. Gestión de Stock
- 4.6. Proveedores
- 4.7. Estrategias de Crecimiento

5. Organización y Recursos Humanos

- 5.1. Socios
- 5.2. Organización
- 5.3. Recursos Humanos
- 5.4. Asesores Externos

6. Área Jurídico-Fiscal

- 6.1. Forma Jurídica
- 6.2. Obligaciones Fiscales
- 6.3. Obligaciones Laborales
- 6.4. Permisos y Licencias

7. Área Económico Financiera

- 7.1. Plan de Inversiones Iniciales
- 7.2. Plan de Financiación
- 7.3. Sistema de Cobro a Clientes y Pago a Proveedores
- 7.4. Presupuesto de Tesorería
- 7.5. Previsión de La Cuenta De Resultados
- 7.6. Balance de Situación
- 7.7. Punto de Equilibrio
- 7.8.- Ratios de Rentabilidad

Objetivo:

Analizar las funciones de la gestión del factor humano en la economía digital que impactan en el funcionamiento de la organización y el cumplimiento de los propósitos de la empresa, estableciendo la participación de la comunicación para el desarrollo organizacional en los procesos de planeación y dirección estratégica de las organizaciones.

TEMAS Y SUBTEMAS

1. Economía Digital y Gestión del Factor Humano

- 1.1. Características de la economía digital
- 1.2. Organizaciones líquidas
- 1.3. Nuevas competencias para entornos digitales
- 1.4. La Revolución Industrial 4.0 y el impacto en la gestión de personas
- 1.5. Evolución del concepto de Factor Humano
- 1.6. Comportamiento organizacional en entornos físicos y digitales
- 1.7. Relaciones laborales mediadas por tecnología
- 1.8. Estrategia empresarial y estrategia digital
- 1.9. Oportunidades y retos de la empresa digital
 - 1.9.1. Gestión del cambio digital
 - 1.9.2. Gestión de grupos y equipos digitales
 - 1.9.3. Gestión de innovación digital
 - 1.9.4. Valor estratégico de los datos
 - 1.9.5. Nuevos modelos de aprendizaje organizacional
- 1.10. Nuevas normatividades del Factor Humano para entornos digitales

2. Planeación Estratégica Del Cambio

- 2.1. Relaciones entre la planeación estratégica de personal y las proyecciones de la organización
- 2.2. Modelos explicativos en torno a la relación entre la estrategia de negocio y la estrategia del factor humano
 - 2.2.1. Modelo de la Escuela de Michigan
 - 2.2.2. Modelo de la Escuela de Harvard
 - 2.2.3. Modelo de la Escuela de Warwick
 - 2.2.4. Modelo de la Escuela de Lengnick-Hall
- 2.3. Proceso de planeación estratégica de personal
- 2.4. Técnicas para el pronóstico de personal
- 2.5. Elementos del Inventario de personal
- 2.6. Usos y aplicaciones del inventario de personal
- 2.7. Evaluación y selección de las acciones estratégicas
- 2.8. Implantación de la estrategia de desarrollo de recursos humanos
- 2.9. Principales obstáculos de la dirección estratégica del factor humano
- 2.10. Dirección y liderazgo en la gestión del factor humano

3. Procesos de Integración del Factor Humano

- 3.1. Selección y reclutamiento
 - 3.1.1. Técnica de entrevista de evaluación situacional
 - 3.1.2. Toma de decisión final
 - 3.1.3. Marco legal y normatividad de la relación laboral
- 3.2. Capacitación y desarrollo del factor humano
 - 3.2.1. Entrenamiento, adiestramiento, desarrollo, educación
 - 3.2.2. Capacitación como necesidad legal
 - 3.2.3. Modelos de inversión en Capital Humano
- 3.3. Notificación de normativas laborales en entornos cambiantes
 - 3.3.1. Contratos laborales
 - 3.3.2. Trabajo remoto
 - 3.3.3. Condiciones de salud y seguridad ocupacional
 - 3.3.4. Suspensión laboral y ceses
 - 3.3.5. Seguridad de la información y datos personales

4. Satisfacción Laboral

- 4.1. Diagnóstico de la experiencia del empleado
- 4.2. Diseño del modelo de la experiencia del empleado
- 4.3. Marca empleadora y componentes de la propuesta de valor al empleado
 - 4.3.1. Modelos explicativos de la satisfacción laboral: Modelos basados en el contenido, Modelos basados en el proceso
 - 4.3.2. Influencia del puesto de trabajo sobre la satisfacción laboral
Influencia del salario y las recompensas sobre la satisfacción laboral
- 4.4. Efectos de la insatisfacción laboral: Absentismo, rotación laboral, reducción del rendimiento
- 4.5. Intervención de mejora de satisfacción laboral

5. Herramientas Digitales de Gestión del Factor Humano

- 5.1. Principios de la cultura agile y organizaciones líquidas
- 5.2. Del CRM al TRM (Talent Relationship Management)
- 5.3. Redes sociales corporativas
- 5.4. Digital Employer Branding
- 5.5. Webs Corporativas de Empleo
- 5.6. Plataformas de HCM (Human Capital Management)
- 5.7. TripAdvisor del empleo
- 5.8. Digital & Big Data
- 5.9. Employee referral software
- 5.10. Social & Mobile Recruitment
- 5.11. Comunidades digitales de talento
- 5.12. Gamificación



Objetivo:

Distinguir los fundamentos, estrategias y técnicas de intervención en la cultura y comunicación organizacional de empresas e instituciones, estableciendo los lineamientos aplicables en la atención y solución de un caso particular, así como los procesos para su evaluación integral.

TEMAS Y SUBTEMAS

1. Análisis de la Cultura y Comunicación Organizacional

- 1.1. Filosofía y bases de la cultura de la empresa
- 1.2. Identidad: ambiental, objetual, cultural, visual, y verbal
- 1.3. Imagen corporativa empresarial: ideal, real y estratégica
- 1.4. Diferencias con la competencia directa e indirecta
- 1.5. Reputación interna y externa: Personalidad, identidad, imagen y notoriedad corporativa
- 1.6. Públicos internos: Accionistas, directivos, gerentes, sindicatos, trabajadores, socios estratégicos
- 1.7. Públicos externos: autoridades, grupos de presión, competidores, consumidores, líderes de opinión
- 1.8. Públicos objetivos: normativos, funcionales, difusos
- 1.9. Estructuras organizacionales: unidad, posición en órganos de la empresa, controles
 - 1.9.1. Modelo de comunicación
 - 1.9.2. Estrategias de responsabilidad social
 - 1.9.3. Cobranding y estrategias estratégicas
- 1.10. DAFO de la Cultura y Comunicación Organizacional

2. Estrategias Comunicacionales y Culturales de la Organización

- 2.1. Con énfasis en el producto o servicio
- 2.2. Enfocadas a socios y empleados
- 2.3. Con énfasis en la satisfacción de cliente
- 2.4. Enfocadas en la innovación corporativa
- 2.5. De fortalecimiento de la visión y liderazgo corporativo
- 2.6. Con énfasis en la responsabilidad social corporativa
- 2.7. De fortalecimiento a la rentabilidad de la empresa
- 2.8. Enfocadas al posicionamiento en el mercado
- 2.9. De fortalecimiento de la reputación integral corporativa
- 2.10. De gestión de la reputación corporativa en línea

3. Diseño, Planeación e Implantación de Estrategias de Intervención

- 3.1. Estrategia de apalancamiento
- 3.2. Estrategia de adelantamiento
- 3.3. Estrategia de facilitamiento
- 3.4. Estrategia de anclamiento
- 3.5. Estrategias de comunicación externa
 - 3.6. Etapas del proceso de intervención y plan de comunicación
 - 3.6.1. Definición de propósitos
 - 3.6.2. Determinación de la misión
 - 3.6.3. Configuración de la visión
 - 3.6.4. Integración del análisis comunicacional de la organización
 - 3.6.5. Diseño de escenarios futuros de comunicación organizacional con fundamento en análisis
 - 3.6.6. Diseño de objetivos estratégicos
 - 3.6.7. Análisis de alternativas estratégicas de comunicación
 - 3.6.8. Definición de estrategias y ejes de acción comunicacional
 - 3.6.9. Métodos y técnicas para desarrollo de las acciones principales de la comunicación corporativa estratégica
 - 3.6.10. Sistema de medios y tecnologías de difusión de mensajes e impulso de la cultura organizacional
 - 3.6.11. Presupuesto general de la estrategia de intervención
 - 3.6.12. Monitoreo, control y seguimiento de la aplicación de estrategias

4. Evaluación de la Intervención en Cultura y Comunicación Organizacional

- 4.1. Métricas de reputación objetiva para comunicación interna y externa
- 4.2. Métricas de reputación subjetiva para comunicación interna y externa
- 4.3. Métricas de reputación en línea
 - 4.3.1. Herramientas de medición, interacción y tráfico digital
 - 4.3.2. Análisis de métricas y uso de plataformas
 - 4.3.3. Análisis de contenido y tratamiento de texto como datos
 - 4.3.4. Análisis de percepciones sociales y tipos de encuesta online

17 Desarrollo de Habilidades Directivas

Objetivo:

Desarrollar habilidades directivas de comunicación y negociación empresarial que puedan valorarse en su aplicación a situaciones reales de la gestión de recursos humanos, generando soluciones a casos específicos de estudio.

TEMAS Y SUBTEMAS

1. Habilidades de Formulación de Estrategias Directivas

- 1.1. La misión de la empresa y su comunicación
- 1.2. Análisis interno de la empresa y función de la comunicación
- 1.3. Análisis externo de la empresa, su competencia y su comunicación
- 1.4. Análisis de los recursos disponibles en la empresa para la comunicación
- 1.5. Definición de fortalezas y debilidades de desarrollo empresarial y comunicacional
- 1.6. Establecimiento de objetivos o propósitos como sinergia desarrollo y comunicación directiva empresarial

1.7. Análisis y elección de estrategias, corto, mediano y largo plazo del desarrollo directivo y la comunicación organizacional

2. Diseño del Soporte de las Estrategias

- 2.1. Fundamentos y estructura organizacional de la empresa
- 2.2. Cultura empresarial: Dirección y liderazgo
- 2.3. Planeación de funciones en la empresa y comunicación
- 2.4. Sistemas de planeación y control de procesos y la comunicación
- 2.5. Sistemas de información y dirección estratégica

3. Implementación de Estrategias

- 3.1. La organización como jerarquía de objetivos de desarrollo empresarial y directivo
- 3.2. Planeación de la empresa y el rol de funciones integrando la comunicación organizacional
- 3.3. Obstrucciones a las metas de la empresa y conflictos internos. Papel del liderazgo directivo y la comunicación
- 3.4. Conversión de la planeación de estratégica en acciones con liderazgo
- 3.5. Planeación de la comunicación directiva y liderazgo ante contingencias

4. Evaluación de Estrategias

- 4.1. Revisión de objetivos de la empresa y su cumplimiento
- 4.2. Control de procesos y adecuaciones necesarias conforme estrategia
- 4.3. Medición de resultados alcanzados y potenciales valorando estrategia
- 4.4. Administración estratégica global y comunicación empresarial

5. Comunicación e Inteligencia Emocional

- 5.1. Comunicación efectiva
- 5.2. Barreras de la comunicación
- 5.3. Tipos de comunicación
- 5.4. Comunicación corporal y lenguaje no verbal

- 5.5. Uso de medios de comunicación
- 5.6. Manejo de emociones
- 5.7. Percepción interpersonal o grupal
- 5.8. Asimilación emocional
- 5.9. Regulación emocional
- 5.10. Gestión del tiempo y tensión emocional
- 5.11. Influencia lingüística de la negociación
 - 5.11.1 Poder emocional de la palabra
 - 5.11.2 Distintas percepciones de los significados verbales
 - 5.11.3 Problemas interculturales
 - 5.11.4 Lenguaje asertivo, compulsivo y defensivo

6. Táctica, Planeación y Ejecución de la Negociación

- 6.1. Elementos de una táctica de negociación
 - 6.1.1. Ataques y defensas
 - 6.1.2. Usos de ventajas y minimización de desventajas
 - 6.1.3. Trampas de verdades a medias
- 6.2. Planeación de la negociación
 - 6.1.4. Determinación de objetivos
 - 6.1.5. Tiempo, espacio y agenda de la negociación
- 6.3. Etapas del desarrollo de la negociación
 - 6.1.6. Investigación de los objetivos de la contraparte
 - 6.1.7. Aplicación de las estrategias de negociación
 - 6.1.8. Poder de influencia
 - 6.1.9. Información privilegiada
 - 6.1.10. El mediano y largo plazo
 - 6.1.11. Los principios de beneficio mutuo
 - 6.1.12. Los aspectos legales de un acuerdo

7. Negociación Empresarial

- 7.1. Planeación de objetivos
- 7.2. Holgura en la obtención de los objetivos de la empresa
- 7.3. Flexibilidad o inflexibilidad en logros prefijados
- 7.4. La contra-oferta

- 7.4.1. Aspectos técnicos
- 7.4.2. Tácticas de la contra oferta empresarial
- 7.4.3. Estrategias de la contra oferta empresarial
- 7.5. Puntos muertos de una negociación
 - 7.4.4. Obtención de ventaja de los puntos muertos
 - 7.4.5. Tácticas para romper puntos muertos
 - 7.4.6. Estrategias de manejo de los puntos muertos
- 7.6. Estrategias de concesiones
- 7.4.7. El regateo
- 7.4.8. La estrategia de perder-perder
- 7.4.9. La estrategia de ganar-perder
- 7.4.10. Estrategias de ganar-ganar
- 7.4.11. Posibilidades de estrategia de perder-ganar



18

Evaluación de Negocios

Objetivo:

Diagnosticar las condiciones de negocio de las empresas conforme a sus trayectorias y contextos, aplicando las técnicas básicas de evaluación y delimitación de riesgo para generar reportes técnicos conforme a casos específicos.

TEMAS Y SUBTEMAS

1. Resumen Ejecutivo

- 1.1. Claridad
- 1.2. Redacción
- 1.3. Descripción
- 1.4. Actualización

2. Estudio de Mercado

- 2.1. Análisis del tamaño, estructura y tendencias del mercado
- 2.2. Metodología
- 2.3. Cifras y estadísticas
- 2.4. Toma de decisiones basada en el estudio de mercado

3. Descripción Comercial y Técnica

- 3.1. Ventajas competitivas
- 3.2. Proyecciones de ventas
- 3.3. Viabilidad técnica
- 3.4. Viabilidad de costos

4. Plan de Compras

- 4.1. Definición de materias primas
- 4.2. Proveedores
- 4.3. Descuentos, periodos de pagos y plazos de entrega
- 4.4. Prácticas habituales del sector

5. Estructura Organizativa

- 5.1. Requerimientos de Factor Humano
- 5.2. Perfiles y suficiencia de personal
- 5.3. Estimación de salario

6. Marco Legal

- 6.1. Formas jurídicas
- 6.2. Registro de marca

7. Evaluación Del Riesgo

- 7.1. Metodología
- 7.2. Alternativas y soluciones

Profesorado



D. Juan Díaz del Río Jáudenes
Director Académico y Director MBA

Ha sido Subdirector del Área de Operaciones en AUNA Telecomunicaciones (actual ONO) y Director Ejecutivo del Programa Intensivo de Dirección de Empresas (PIDE) en la escuela de negocios del Instituto Internacional San Telmo. Académicamente hablando es coautor del libro "Distribución Comercial Aplicada" y ha sido profesor de Distribución Comercial, Planificación Estratégica Gestión Comercial en la Universidad de Málaga.



D. Paolo Lombardo
Director del Área de Recursos Humanos

Licenciado en Psicología. Máster en Desarrollo Organizacional. Máster en Coaching Personal, Ejecutivo y Empresarial. Profesor de Psicología Experimental y Psicología clínica. Universidad Central de Venezuela. Director de Recursos Humanos. Pandock c.a. Director de Contenidos y Tutorías. EUDE Business School

**D. Javier Peláez Guerrero***Docente*

Licenciado en Derecho por la Universidad de Cantabria, Máster en Gestión y Dirección de RRHH. Ha venido trabajando en diferentes empresas e instituciones desempeñando funciones en dirección de recursos humanos, dirección comercial y desarrollo de negocio, en consultoría y el trabajo temporal, en procesos integrales de outsourcing, desarrollo de carreras profesionales, outplacement individual - colectivo, headhunting para perfiles directivos y mandos intermedios.

**D. Juan Manuel Tapia***Docente*

Director de Talante de Comunicación desde 1992 y se hace cargo personalmente de los departamentos de comunicación en Arjé (2007 - 2012), Versus Publicidad / Everyoneplus (2003 - 2006), La Cambrija (1993 - 2002) y Liga Española de la Educación y la Cultura Popular (1992 - 1992). Durante 2013 se hizo cargo del departamento de Comunicación y Relaciones Públicas de Versus Publicidad / Everyoneplus y fue Consultor de Comunicación para Prismaglobal, actualmente es Consultor de Educación para Telefónica Learning Services.

**D. Antonio de la Torre***Docente*

Ingeniero industrial por ICAI especialidad en Organización Industrial. Máster en dirección general por el IESE. Desde 2017 docente en EUDE Business School impartiendo clases de Dirección y Organización así como de Estrategia Empresarial en másteres y estudios especializados. Director de Calidad, Prevención y Medioambiente, en ABENGOA SOLAR. Perfil multidisciplinar. Ha desarrollado su vida profesional en puestos de Operaciones, Ventas, Consultoría, Dirección General, tanto en empresa propia como en otras corporaciones. Carrera internacional incluyendo residencia durante 8 años en varios países de Latinoamérica y EE.UU. y viajes a múltiples países en Europa, Asia y Oriente Medio.

**D. Francisco Javier Ramírez***Docente*

International Senior Executive, con una carrera desarrollada en el sector de las Tecnologías de la Información, así como en el sector industrial. En sus inicios profesionales y dada su formación como Ingeniero Industrial y MBA por el IESE, trabajó en la industria, en concreto en la empresa MICROLAN, como Director. En 1996 se incorporó a IBM, donde ha desarrollado números puestos en distintas unidades de negocio ocupando siempre posiciones internacionales. Así en 2001, es nombrado Director de Ventas de Servicios para España. En 2005, responsable de la gestión de la alianza estratégica entre IBM y LENOVO. En 2008, Director de Ventas de la División de HW (hardware). 2010, Director General de IBM Global Financing. En 2016, es nombrado Vicepresidente Responsable de Ventas, primero para Europa y posteriormente Vicepresidente para la región de EMEA (Europa, Oriente Medio y África) de la Unidad de Servicios Técnicos de Soporte.



Da. Paloma Sánchez

Docente

Grado en Publicidad y RRPP por la Universidad Rey Juan Carlos y Coach certificada. Se define como apasionada de la formación y el coaching, trabajando día a día con personas y organizaciones para sacar lo mejor de sí mismas y de sus equipos, abordando temas como el liderazgo, la colaboración, comunicación y asertividad, motivación o resolución de conflictos entre otros. Persona abierta, de trato fácil y muy empática, y la confianza y la responsabilidad son valores fundamentales en su trabajo.



D. Fernando Moroy

Docente

Consultor financiero Fintech e innovación Digital en banca. Presidente del Chapter de Madrid de la Red de Business Angels Keiretsu de San Francisco. Consultor financiero Fintech e innovación Digital en banca. También es profesor en escuelas de Negocio entre ellas EUDE Business School. Su carrera profesional se ha desarrollado principalmente en el sector financiero, su último cargo fue como Dtor. de Relaciones Institucionales de la Caixa.



D. Carlos Medina

Docente

Actualmente es profesor de Finanzas en las Áreas de MBA, Marketing y RRHH. Encargado de la Dirección Económico Financiera y de RRHH de los Colegios Claretianos, Fundación Compostela y ACL Servicios Auxiliares.

Entre las funciones que desempeña están:

- Planificación estratégica de grupo de la gestión económica y financiera de los Centros.
- Control de Gestión y Financiero. Análisis de Estados Financieros.
- Seguimiento presupuestario y análisis de desviaciones.
- Coordinación y formación de los equipos de administración de los Centros.
- Dirección del Dpto. de RRHH (nóminas y gestión laboral), Selección, retribución y desarrollo



D. Francisco Javier Ramírez

Docente

Doctor por la Universidad Complutense de Madrid y Máster Oficial en Humanidades, es actualmente profesor doctor de la UCAM y miembro del equipo de Intel EduProjects. Además ha dado clase en varias escuelas de negocios, entre ellas, EUDE Business School. Mantiene su actividad profesional como Socio-director de ARTDID y autor de diversas publicaciones. Especialista en Pensamiento Creativo e Innovación, MK Communications y Marketing Deportivo. Con más de veinte años de experiencia gestionando clientes de gran consumo, automoción distribución de moda. Destacan GM, SEAT, Fiat, C&A, P&G, Texaco, MB Juegos, Koipe, Arias, DO Vinos de Madrid.

**D. Antonio Robles***Docente*

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.

**D. Juan Neble Hasta***Docente*

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 Unísono. Responsable de selección, formación, desarrollo, clima, comunicación interna y calidad del Grupo Unísono (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.

**D. Jesús Mena***Docente*

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.

**D. Iván Ruiz de Alegría***Docente*

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.

**D. Francisco Bustos***Docente*

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@.

**Da. Katherine Sosa***Docente*

Ingeniera electrónica en sistemas de control por la Escuela Politécnica Nacional (Ecuador), Diplomado en Formación Continua por la Escuela Politécnica del Ejército, Máster en Coaching Transpersonal, Máster en Desarrollo Directivo y Leader Coach por EUDE. Especialista en formación de adultos, con amplia experiencia en desarrollo de equipos, habilidades gerenciales y de comunicación. Se ha desempeñado como ejecutiva en empresas públicas y privadas, manteniendo su actividad como formadora en varias Universidades, y en los últimos 10 años ha incorporado la formación de Coaching y Mindfulness.

**Da. Blanca Laso***Docente*

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, entendiendo 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.

**Da. Pilar Vera***Docente*

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.

**Da. Rebeca Lema***Docente*

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)

**D. Silvio Valentino***Docente*

Ingeniero Industrial por la North Caroline State University. Diplomado en Docencia Universitaria por la Universidad Católica Andrés Bello. Máster en MBA y Finanzas por EUDE. En la actualidad se desempeña como Director Financiero en Kloos, Profesional entusiasta y disruptivo; Orientado al logro y a la mejora continua de las organizaciones. Innovador y Eficiente por naturaleza. Sólidos conocimientos en el sector Industrial, Logístico, Operaciones, Negocios y Proyectos. Generador de ideas y promotor de cambios. Impulsor de los principios de Liderazgo, Motivación, Comunicación, Visión Estratégica y Ética Profesional. Apasionado por mejorar el mundo.



Programa en Habilidades Directivas

Maestría en Dirección y Gestión de Recursos Humanos

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 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 .

1 Haz presentaciones eficaces (8 h.)

2 Hablar en público: comunicación cara a cara y por videollamada (8 h.)

3 Soft skills (8 h.)

4 Confianza (8 h.)

5 Toma de decisiones (8 h.)

6 Cómo solucionar problemas (10 h.)

7 Asertividad y Empatía (10 h.)

8 Resiliencia (8 h.)

9 Productividad y foco (8 h.)

10 Habilidades de negociación (8 h.)

11 Aprende a pensar (8 h.)

Idiomas

Tu Máster incluye el aprendizaje de 8 idiomas.

EUDE Business School te ofrece la opción de cursar diferentes idiomas a la vez. Te ofrecemos la opción de cursar diferentes idiomas a la vez.

Elige entre: **Inglés, Francés, Español, Italiano, Portugués, Alemán, Chino y Neerlandés.** Dispondrás de la mejor formación Online para que tú mismo decidas cómo distribuyes el tiempo de estudio.

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.

Desde EUDE creemos firmemente en la formación 360°, queremos que todos nuestros alumnos de master tengan un recurso adicional que les permita mejorar o complementar con una formación de un idioma con uno de los mejores métodos que existen en la actualidad en la formación online de Idiomas, ponemos a disposición del alumno una potente herramienta durante su formación para que aprovecha al máximo el tiempo que cursa en nuestra institución.

#Talent

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 sus alumnos encuentren trabajo o mejoren su situación laboral.



Cristina Rosal

Alumna de Máster en MBA

“Si tuviera que elegir, volvería a repetir esta aventura y realizar este máster. Está cumpliendo con todas mis expectativas, y sin duda, estoy viviendo una experiencia profesional y personal muy enriquecedora”



Partners Internacionales en Educación

EUDE Business School tiene un marcado carácter internacional potenciando la internacionalización para lograr un enriquecimiento de la calidad académica de sus programas. En esta línea, desde EUDE se busca colaborar con las Instituciones de Educación Superior con el objetivo de reforzar sus líneas de Internacionalización, dando respuesta a la demanda de los alumnos y a los lineamientos establecidos por las autoridades gubernamentales en materia de Educación de cada país.

EUDE Business School en unión con las Instituciones de Educación Superior promueve un Programa de Buenas Prácticas en Internacionalización. Este programa responde a una necesidad planteada por las Universidades para fortalecer su Internacionalización, pretendiendo dar respuesta a cada uno de los lineamientos establecidos en el cumplimiento de los estándares de acreditación de alta calidad.



Partners corporativos

EUDE Business School trabaja con más de 1.200 empresas nacionales e internacionales, con el objetivo de potenciar el desarrollo de los alumnos y empujar su trayectoria profesional.

Nuestros alumnos conforman un capital humano muy heterogéneo, compuesto por perfiles junior, senior y executive, preparados para incorporarse a los distintos departamentos de empresas demandantes de este tipo de recursos. El 95% de nuestros alumnos mejora su situación laboral.

En **EUDE Business School** no solo nos preocupa tu formación académica, queremos que te conviertas en un líder dentro del mercado.



#Talks

En **EUDE Business School** se quiere acercar la innovación y las nuevas tendencias del mercado a sus alumnos. El programa se completaría con la oferta voluntaria de al menos 4 visitas a empresas tecnológicas punteras a lo largo del curso académico, acompañados por el director del programa y miembros del claustro académico. 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.



**Miguel Rodríguez
& Alba Díaz**

Conferencia Google

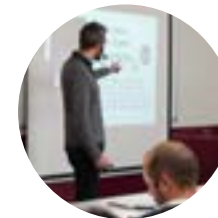
Miguel Rodríguez, Account Manager Google Large Customer Sales y Alba Díaz, Performance Specialist de Google, compartieron todas las innovaciones y propuestas tecnológicas que están preparando desde la compañía.



Fernando Moroy

Consultor financiero
e Innovación Digital

EUDE Business School celebró su Innovation & Business Month. Un ciclo de conferencias en el que grandes profesionales del sector hablaron sobre emprendimiento, innovación y negocios. Fernando Moroy, Consultor financiero Fintech e Innovación Digital en banca, fue el encargado de impartir la segunda conferencia en la que expuso cómo interviene la financiación en el proceso de emprendimiento y qué factores son decisivos para alcanzar el éxito.



Juan Villanueva

Socio Director
Darwin Social Noise up

EUDE Business School celebró su Innovation & Business Month. Un ciclo de conferencias en el que grandes profesionales del sector hablaron sobre emprendimiento, innovación y negocios. Juan Villanueva Galobart, Socio Director de Darwin Social Noise Up fue el responsable de la tercera sesión en la que abordó las estrategias de marketing centradas en el modelo startup.

Campus presencial

En el centro de Madrid está ubicada la sede principal de **EUDE Business School**, 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 9,000m² distribuidos entre aulas, zonas comunes, salas de estudio y espacios de co-working. Un complejo pensado para el uso y disfrute de los profesionales que desarrollan sus estudios superiores en nuestra escuela. 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 online.

De esta manera, el alumno se beneficia de un método totalmente flexible. No estarás solo durante tu formación. Asiste a nuestras sesiones presenciales virtuales en directo con los docentes más expertos y comparte la experiencia con tus compañeros. Desarrolla tus habilidades comunicativas. Deja que nuestro equipo de orientadores, tutores y docentes te asesoren.

Además de poder acceder a una Biblioteca Virtual con más de 10.000 títulos de consulta desde artículos científicos, revistas, novelas, estudios. Todas las fuentes bibliográficas indispensables para cada especialidad, sin restricciones y de forma rápida.



EUDE | EUROPEAN
BUSINESS
SCHOOL
ESCUELA EUROPEA DE DIRECCIÓN Y EMPRESA



UNIVERSIDAD
EUDE

CAMPUS MADRID

C/Arturo Soria, 245 - Edificio EUDE.
28033. Madrid, España.
(+34) 91 593 15 45

DELEGACIÓN COLOMBIA

C/98 # 9A - 41 Oficina 204. Bogotá DC,
+57 1 5085740
+57 1 5085741

DELEGACIÓN ECUADOR

C/Catalina Aldaz y Portugal , Edificio La Recoleta,
Oficina 71. 7mo piso Quito
593 2 4755550

www.eude.es