Grand Master

Alta Dirección de RR.HH.

GMADRRHH



tech universidad tecnológica



tech universidad tecnológica

Grand Master
Alta Dirección de RR.HH.

Idioma: **Español**
Modalidad: **Online**
Duración: **2 años**
Acreditación: **TECH Universidad Tecnológica**
Horas lectivas: **3.000 h.**
Acceso web: **www.techtitute.com/escuela-de-negocios/grand-master/grand-master-alta-direccion-rrhh**

Índice

01 Bienvenida — pág. 4

02 ¿Por qué estudiar en TECH? — pág. 6

03 ¿Por qué nuestro programa? — pág. 10

04 Objetivos — pág. 14

05 Competencias — pág. 22

06 Estructura y contenido — pág. 28

07 Metodología — pág. 40

08 Perfil de nuestros alumnos — pág. 48

09 Dirección del curso — pág. 52

10 Impacto para tu carrera — pág. 56

11 Beneficios para tu empresa — pág. 60

12 Titulación — pág. 64

02

¿Por qué estudiar en TECH?

TECH es la mayor escuela de negocio 100% online del mundo. Se trata de una Escuela de Negocios de élite, con un modelo de máxima exigencia académica. Un centro de alto rendimiento internacional y de entrenamiento intensivo en habilidades directivas.





TECH es una universidad de vanguardia tecnológica, que pone todos sus recursos al alcance del alumno para ayudarlo a alcanzar el éxito empresarial"

En TECH Universidad Tecnológica

Innovación

La universidad ofrece un modelo de aprendizaje en línea que combina la última tecnología educativa con el máximo rigor pedagógico. Un método único con el mayor reconocimiento internacional que aportará las claves para que el alumno pueda desarrollarse en un mundo en constante cambio, donde la innovación debe ser la apuesta esencial de todo empresario.

"Caso de Éxito Microsoft Europa" por incorporar en los programas un novedoso sistema de multivídeo interactivo.

Máxima exigencia

El criterio de admisión de TECH no es económico. No se necesita realizar una gran inversión para estudiar en esta universidad. Eso sí, para titularse en TECH, se podrán a prueba los límites de inteligencia y capacidad del alumno. El listón académico de esta institución es muy alto...

95% | **de los alumnos de TECH finaliza sus estudios con éxito**

Networking

En TECH participan profesionales de todos los países del mundo, de tal manera que el alumno podrá crear una gran red de contactos útil para su futuro.

+100.000 **directivos capacitados cada año**

+200 **nacionalidades distintas**

Empowerment

El alumno crecerá de la mano de las mejores empresas y de profesionales de gran prestigio e influencia. TECH ha desarrollado alianzas estratégicas y una valiosa red de contactos con los principales actores económicos de los 7 continentes.

+500 | **acuerdos de colaboración con las mejores empresas**

Talento

Este programa es una propuesta única para sacar a la luz el talento del estudiante en el ámbito empresarial. Una oportunidad con la que podrá dar a conocer sus inquietudes y su visión de negocio.

TECH ayuda al alumno a enseñar al mundo su talento al finalizar este programa.

Contexto Multicultural

Estudiando en TECH el alumno podrá disfrutar de una experiencia única. Estudiará en un contexto multicultural. En un programa con visión global, gracias al cual podrá conocer la forma de trabajar en diferentes lugares del mundo, recopilando la información más novedosa y que mejor se adapta a su idea de negocio.

Los alumnos de TECH provienen de más de 200 nacionalidades.



Aprende con los mejores

El equipo docente de TECH explica en las aulas lo que le ha llevado al éxito en sus empresas, trabajando desde un contexto real, vivo y dinámico. Docentes que se implican al máximo para ofrecer una especialización de calidad que permita al alumno avanzar en su carrera y lograr destacar en el ámbito empresarial.

Profesores de 20 nacionalidades diferentes.

"En TECH tendrás acceso a los estudios de casos de Harvard Business School"

TECH busca la excelencia y, para ello, cuenta con una serie de características que hacen de esta una universidad única:

Análisis

En TECH se explora el lado crítico del alumno, su capacidad de cuestionarse las cosas, sus competencias en resolución de problemas y sus habilidades interpersonales.

Excelencia académica

En TECH se pone al alcance del alumno la mejor metodología de aprendizaje online. La universidad combina el método *Relearning* (metodología de aprendizaje de posgrado con mejor valoración internacional), junto a los *"case studies"* de Harvard Business School. Tradición y vanguardia en un difícil equilibrio, y en el contexto del más exigente itinerario académico.

Economía de escala

TECH es la universidad online más grande del mundo. Tiene un portfolio de más de 10.000 posgrados universitarios. Y en la nueva economía, **volumen + tecnología = precio disruptivo**. De esta manera, se asegura de que estudiar no resulte tan costoso como en otra universidad.

03

¿Por qué nuestro programa?

Realizar el programa de TECH supone multiplicar las posibilidades de alcanzar el éxito profesional en el ámbito de la alta dirección empresarial.

Es todo un reto que implica esfuerzo y dedicación, pero que abre las puertas a un futuro prometedor. El alumno aprenderá de la mano del mejor equipo docente y con la metodología educativa más flexible y novedosa.





Contamos con el más prestigioso cuadro docente y el temario más completo del mercado, lo que nos permite ofrecerte una capacitación de alto nivel académico"

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

01 Dar un impulso definitivo a la carrera del alumno

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

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

02 Desarrollar una visión estratégica y global de la empresa

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

Nuestra visión global de la empresa mejorará tu visión estratégica.

03 Consolidar al alumno en la alta gestión empresarial

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

Trabajarás más de 100 casos reales de alta dirección.

04 Asumir nuevas responsabilidades

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

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

05

Acceso a una potente red de contactos

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

Encontrarás una red de contactos imprescindible para tu desarrollo profesional.

06

Desarrollar proyectos de empresa de una forma rigurosa

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

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

07

Mejorar *soft skills* y habilidades directivas

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

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

08

Formar parte de una comunidad exclusiva

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

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

04

Objetivos

Este programa está diseñado para afianzar las capacidades directivas y de liderazgo, además de desarrollar nuevas competencias y habilidades que serán imprescindibles en el desarrollo profesional del alumno. Tras el programa, será capaz de tomar decisiones de carácter global con una perspectiva innovadora y una visión internacional.





Uno de nuestros objetivos fundamentales es ayudarte a desarrollar las competencias esenciales para dirigir estratégicamente los Recursos Humanos de tu empresa"

Tus objetivos son los nuestros.
Trabajamos conjuntamente para ayudarte a conseguirlos.

El **Grand Master en Alta Dirección de RR.HH.** capacitará al estudiante para:

01 Definir las últimas tendencias en gestión empresarial, atendiendo al entorno globalizado que rige los criterios de la alta dirección

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

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

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



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

06 Desarrollar las competencias esenciales para dirigir estratégicamente la actividad empresarial



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

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

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

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

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

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

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

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



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

16 Crear estrategias innovadoras acordes con nuestros proyectos



17 Obtener una visión integral sobre la gestión de los recursos humanos de una empresa

18 Diseñar el proceso de selección y reclutamiento de personal

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

20 Establecer una valiosa red social con otros participantes, profesores, líderes de empresa y *coach* para explorar los desafíos del cambiante entorno actual

21 Desarrollar metodologías y técnicas de vanguardia en la gestión de personas y desarrollo del talento dentro de la organización, mediante una visión estratégica e innovadora que favorezca retos como la transformación digital y su impacto en la cultura, negocio y gestión del talento

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

23 Potenciar las posibilidades que la tecnología permite a través de los Recursos Humanos 20

24 Practicar técnicas de comunicación interna adecuadas para mantener la cohesión y transmitir correctamente los objetivos estratégicos



25 Conocer en profundidad los procesos de gestión y administración de recursos humanos: contrataciones, despidos, reestructuración de plantilla, negociación colectiva, incapacidad laboral, etc.

26 Entender las bases financieras y contables de la gestión de personal



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

28 Ser capaz de poner en práctica las nuevas metodologías de trabajo que son compatibles con tu negocio

29 Saber gestionar al personal en la era digital, con los cambios que ello supone en la organización empresarial

30 Conocer las características y componentes del comportamiento organizativo y la cultura organizacional

05

Competencias

Después de superar las evaluaciones del Grand Master en Alta Dirección de RR.HH., el profesional habrá adquirido las competencias necesarias para una praxis de calidad y actualizada en base a la metodología didáctica más innovadora.





Aprende a gestionar de manera eficaz el capital humano de tu empresa y logra mayores beneficios para tu negocio"

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

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

03 Resolver conflictos empresariales y problemas entre los trabajadores

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



05 Llevar a cabo el control económico y financiero de la empresa

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



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

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

09 Elaborar y liderar planes de Marketing

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

11 Liderar los diferentes proyectos de la empresa

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

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

14 Comprender las estrategias para planificar y gestionar los proyectos del departamento de Recursos Humanos, tener la capacidad de diseñar puestos de trabajo y entender el proceso y necesidad de las auditorías en este campo

15 Relacionar conocimientos propios de las finanzas, tales como análisis financiero, valoración de inversiones y logística de compras, lo que permitirá una visión integral de la organización para establecer de manera efectiva el diseño y operación del área de Recursos Humanos

16 Conocer y aplicar conceptos y estrategias propios del *coaching* a nivel ejecutivo, entender los principios neurobiológicos de este proceso y su posible injerencia en el autocontrol, el crecimiento personal y el incremento en la eficiencia

17 Aplicar las estrategias propias de la gestión del talento, identificando y seleccionando los modelos y la forma de aplicarlos de manera eficiente en una organización en particular

18 Establecer la metodología adecuada para tener una comunicación efectiva dentro de la organización, buscando la prevención de conflictos y solucionando y negociando los existentes para solucionarlos de manera rápida y efectiva

19 Entender la importancia de la dirección en la vigilancia de la responsabilidad social corporativa, teniendo en cuenta el componente ético en aspectos laborales, financieros, ambientales y sociales

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

21 Entender y poder implementar la gestión del talento en las empresas, adecuándose a la diversidad, con apego a la normatividad laboral y al respeto a los derechos humanos

22 Entender la evolución de los Recursos Humanos desde una visión integrada y estratégica

06

Estructura y contenido

El Grand Master en Alta Dirección de RR.HH. es un programa diseñado a la medida del estudiante y que se imparte en formato 100% online para que él elija el momento y lugar que mejor se adapten a su disponibilidad, horarios e intereses. Un programa que se desarrolla a lo largo de 2 años y que pretende ser una experiencia única y estimulante que siente las bases para el éxito como directivo y emprendedor.





Un programa muy bien estructurado, lo que te permitirá autogestionar de manera eficiente tu tiempo de estudio"

Plan de estudios

El Grand Master en Alta Dirección de RR.HH. de TECH Universidad Tecnológica es un programa intensivo que prepara al profesional para afrontar retos y decisiones empresariales tanto a nivel nacional como internacional. Su contenido está pensado para favorecer el desarrollo de las competencias directivas que permitan la toma de decisiones con un mayor rigor en entornos inciertos.

A lo largo de 3.000 horas de estudio,se analizarán multitud de casos prácticos mediante el trabajo individual, logrando un aprendizaje que será de gran utilidad para tu práctica diaria. Se trata, por tanto, de una auténtica inmersión en situaciones reales de negocio.

Este Grand Master en Alta Dirección de RR.HH. trata en profundidad las principales áreas de la empresa, y está diseñado para que los directivos entiendan la gestión de Recursos Humanos desde una perspectiva estratégica, internacional e innovadora.

Un plan enfocado en la mejora profesional y que prepara al profesional para alcanzar la excelencia en el ámbito de la dirección y la gestión empresarial. Un programa que entiende las necesidades de sus estudiantes y las de su empresa mediante un contenido innovador basado en las últimas tendencias, y apoyado por la mejor metodología educativa y un claustro excepcional, que les otorgará competencias para resolver situaciones críticas de forma creativa y eficiente.

Este programa se desarrolla a lo largo de 2 años y se divide en 17 módulos:

Módulo 1.	Liderazgo, ética y RSC
Módulo 2.	Dirección estratégica y *Management* directivo
Módulo 3.	Dirección de Personas y gestión del talento
Módulo 4.	Dirección económico-financiera
Módulo 5.	Dirección de operaciones y logística
Módulo 6.	Dirección de sistemas de información
Módulo 7.	Dirección comercial, Marketing y comunicación corporativa
Módulo 8.	Innovación y dirección de proyectos
Módulo 9.	Dirección estratégica de RR.HH.
Módulo 10.	Proceso de gestión y administración de RR.HH.
Módulo 11.	Comportamiento organizacional
Módulo 12.	Gestión económica y *Management*
Módulo 13.	*Executive coaching*
Módulo 14.	Gestión del talento
Módulo 15.	Comunicación estratégica
Módulo 16.	Ética y responsabilidad social corporativa
Módulo 17.	Transformación de los recursos humanos y *HR analitycs*



¿Dónde, cuándo y cómo se imparte?

TECH ofrece la posibilidad de desarrollar este programa de manera totalmente online. Durante los 2 años que dura la capacitación, el estudiante podrá acceder a todos los contenidos de este programa en cualquier momento, lo que le permitirá autogestionar su tiempo de estudio.

Una experiencia educativa única, clave y decisiva para impulsar tu desarrollo profesional y dar el salto definitivo.

Módulo 1. Liderazgo, ética y RSC

1.1. Globalización y Gobernanza
1.1.1. Globalización y tendencias: internacionalización de mercados
1.1.2. Entorno económico y Gobernanza Corporativa
1.1.3. *Accountability* o Rendición de Cuentas

1.2. Liderazgo
1.2.1. Entorno intercultural
1.2.2. Liderazgo y Dirección de Empresas
1.2.3. Roles y responsabilidades directivas

1.3. Ética empresarial
1.3.1. Ética e integridad
1.3.2. Comportamiento ético en las empresas
1.3.3. Deontología, códigos éticos y de conducta
1.3.4. Prevención del fraude y de la corrupción

1.4. Sostenibilidad
1.4.1. Empresa y Desarrollo Sostenible
1.4.2. Impacto social, ambiental y económico
1.4.3. Agenda 2030 y ODS

1.5. Responsabilidad Social de la Empresa
1.5.1. Responsabilidad Social de las empresas
1.5.2. Roles y responsabilidades
1.5.3. Implementación de la Responsabilidad Social Corporativa

Módulo 2. Dirección estratégica y Management directivo

2.1. Análisis y diseño organizacional
2.1.1. Cultura organizacional
2.1.2. Análisis organizacional
2.1.3. Diseño de la estructura organizacional

2.2. *Estrategia Corporativa*
2.2.1. Estrategia de nivel corporativo
2.2.2. Tipologías de estrategias de nivel corporativo
2.2.3. Determinación de la estrategia corporativa
2.2.4. Estrategia corporativa e imagen reputacional

2.3. Planificación y Formulación Estratégica
2.3.1. Pensamiento estratégico
2.3.2. Formulación y Planificación estratégica
2.3.3. Sostenibilidad y Estrategia Corporativa

2.4. Modelos y Patrones Estratégicos
2.4.1. Riqueza, valor y retorno de las inversiones
2.4.2. Estrategia Corporativa: metodologías
2.4.3. Crecimiento y consolidación de la estrategia corporativa

2.5. Dirección estratégica
2.5.1. Misión, visión y valores estratégicos
2.5.2. Balanced Scorecard/Cuadro de Mando
2.5.3. Análisis, monitorización y evaluación de la estrategia corporativa
2.5.4. Dirección estratégica y *reporting*

2.6. Implantación y ejecución estratégica
2.6.1. Implantación estratégica: objetivos, acciones e impactos
2.6.2. Supervisión y alineación estratégica
2.6.3. Enfoque de mejora continua

2.7. *Management* Directivo
2.7.1. Integración de estrategias funcionales en las estrategias globales de negocio
2.7.2. Política de Gestión y Procesos
2.7.3. *Knowledge Management*

2.8. Análisis y resolución de casos/ problemas
2.8.1. Metodología de Resolución de Problemas
2.8.2. Método del Caso
2.8.3. Posicionamiento y toma de decisiones

Módulo 3. Dirección de personas y gestión del talento

3.1. Comportamiento organizacional
3.1.1. Teoría de la organizaciónes
3.1.2. Factores claves para el cambio en las organizaciones
3.1.3. Estrategias corporativas, tipologías y gestión del conocimiento

3.2. Dirección estratégica de personas
3.2.1. Diseño de puestos de trabajo, reclutamiento y selección
3.2.2. Plan Estratégico de Recursos Humanos: diseño e implementación
3.2.3. Análisis de puestos de trabajo; diseño y selección de personas
3.2.4. Formación y desarrollo profesional

3.3. Desarrollo directivo y liderazgo
3.3.1. Capacidades directivas: competencias y habilidades del siglo XXI
3.3.2. Habilidades no directivas
3.3.3. Mapa de competencias y habilidades
3.3.4. Liderazgo y dirección de personas

3.4. Gestión del cambio
3.4.1. Análisis del rendimiento
3.4.2. Planteamiento estratégico
3.4.3. Gestión del cambio: factores clave, diseño y gestión de procesos
3.4.4. Enfoque de mejora continua

3.5. Negociación y gestión de conflictos
3.5.1. Objetivos de la negociación: elementos diferenciadores
3.5.2. Técnicas de negociación efectiva
3.5.3. Conflictos: factores y tipologías
3.5.4. Gestión eficiente de conflictos: negociación y comunicación

3.6. Comunicación directiva
3.6.1. Análisis del rendimiento
3.6.2. Liderar el cambio. resistencia al cambio
3.6.3. Gestión de procesos de cambio
3.6.4. Gestión de equipos multiculturales

3.7. Gestión de equipos y desempeño de personas
3.7.1. Entorno multicultural y multidisciplinar
3.7.2. Gestión de equipos y de personas
3.7.3. Coaching y desempeño de personas
3.7.4. Reuniones directivas: planificación y gestión de tiempos

3.8. Gestión del conocimiento y del talento
3.8.1. Identificación del conocimiento y talento en las organizaciones
3.8.2. Modelos corporativos de gestión del conocimiento y del talento
3.8.3. Creatividad e innovación

Módulo 4. Dirección económico-financiera

4.1. Entorno Económica
4.1.1. Teoría de las organizaciones
4.1.2. Factores claves para el cambio en las organizaciones
4.1.3. Estrategias corporativas, tipologías y gestión del conocimiento

4.2. Contabilidad Directiva
4.2.1. Marco internacional de Contabilidad
4.2.2. Introducción al ciclo contable
4.2.3. Estados Contables de las empresas
4.2.4. Análisis de los Estados Contables: toma de decisiones

4.3. Presupuesto y Control de Gestión
4.3.1. Planificación Presupuestaria
4.3.2. Control de Gestión: diseño y objetivos
4.3.3. Supervisión y *reporting*

4.4. Responsabilidad fiscal de las empresas
4.4.1. Responsabilidad fiscal corporativa
4.4.2. Procedimiento tributario: aproximación a un caso-país

4.5. Sistemas de control de las empresas
4.5.1. Tipologías de control
4.5.2. Cumplimiento Normativo/*Compliance*
4.5.3. Auditoría Interna
4.5.4. Auditoría Externa

4.6. Dirección Financiera
4.6.1. Introducción a la Dirección Financiera
4.6.2. Dirección Financiera y estrategia corporativa
4.6.3. Director financiero o *Chief Financial Officer* (CFO): competencias directivas

4.7. Planificación Financiera
4.7.1. Modelos de negocio y necesidades de financiación
4.7.2. Herramientas de análisis financiero
4.7.3. Planificación Financiera a corto plazo
4.7.4. Planificación Financiera a largo plazo

4.8. Estrategia Financiera Corporativa
4.8.1. Inversiones Financieras Corporativas
4.8.2. Crecimiento estratégico: tipologías

4.9. Contexto Macroeconómico
4.9.1. Análisis Macroeconómico
4.9.2. Indicadores de coyuntura
4.9.3. Ciclo económico

4.10. Financiación Estratégica
4.10.1. Negocio Bancario: entorno actual
4.10.2. Análisis y gestión del riesgo

4.11. Mercados monetarios y de capitales
4.11.1. Mercado de Renta Fija
4.11.2. Mercado de Renta Variable
4.11.3. Valoración de empresas

4.12. Análisis y resolución de casos/ problemas
4.12.1. Metodología de Resolución de Problemas
4.12.2. Método del Caso

Módulo 5. Dirección de operaciones y logística

5.1. Dirección de las operaciones
5.1.1. Definir la estrategia de operaciones
5.1.2. Planificación y control de la cadena de suministro
5.1.3. Sistemas de indicadores

5.2. Dirección de compras
5.2.1. Gestión de *Stocks*
5.2.2. Gestión de Almacenes
5.2.3. Gestión de Compras y Aprovisionamiento

5.3. *Supply chain management* (I)
5.3.1. Costes y eficiencia de la cadena de operaciones
5.3.2. Cambio en los patrones de demanda
5.3.3. Cambio en la estrategia de las operaciones

5.4. *Supply chain management* (II). Ejecución
5.4.1. *Lean Manufacturing/Lean Thinking*
5.4.2. Dirección Logística
5.4.3. Compras

5.5. Procesos logísticos
5.5.1. Organización y gestión por procesos
5.5.2. Aprovisionamiento, producción, distribución
5.5.3. Calidad, costes de calidad y herramientas
5.5.4. Servicio posventa

5.6. Logística y clientes
5.6.1. Análisis de demanda y previsión
5.6.2. Previsión y planificación de ventas
5.6.3. *Collaborative planning forecasting & replacement*

5.7. Logística internacional
5.7.1. Aduanas, procesos de exportación e importación
5.7.2. Formas y medios de pago internacional
5.7.3. Plataformas logísticas a nivel internacional

5.8. Competir desde operaciones
5.8.1. La innovación en las operaciones como ventaja competitiva en la empresa
5.8.2. Tecnologías y ciencias emergentes
5.8.3. Sistemas de información en las operaciones

Módulo 6. Dirección de sistemas de información

6.1. Dirección de sistemas de información
6.1.1. Sistemas de información empresarial
6.1.2. Decisiones estratégicas
6.1.3. Rol del CIO

6.2. Tecnologías de la información y estrategia empresarial
6.2.1. Análisis de empresa y sectores industriales
6.2.2. Modelos de negocio basados en internet
6.2.3. El valor de la IT en la empresa

6.3. Planificación estratégica de SI
6.3.1. El proceso de planificación estratégica
6.3.2. Formulación de la estrategia de SI
6.3.3. Plan de implantación de la estrategia

6.4. Sistemas de información y *Business Intelligence*
6.4.1. CRM y *Business Intelligence*
6.4.2. Gestión de Proye ctos de *Business Intelligence*
6.4.3. Arquitectura de *Business Intelligence*

6.5. Nuevos modelos de negocio basados en las TIC
6.5.1. Modelos de negocio de base tecnológica
6.5.2. Capacidades para innovar
6.5.3. Rediseño de los procesos de la cadena de valor

6.6. Comercio electrónico
6.6.1. Plan Estratégico de Comercio Electrónico.
6.6.2. Gestión logística y atención al cliente en el comercio electrónico
6.6.3. *E-commerce* como oportunidad de Internacionalización

6.7. Estrategias de *E-Business*
6.7.1. Estrategias en *Social Media*
6.7.2. Optimización de canales de servicio y soporte al cliente
6.7.3. Regulación digital

6.8. *Digital business*
6.8.1. *Mobile e-commerce*
6.8.2. Diseño y Usabilidad
6.8.3. Operaciones del Comercio Electrónico

Módulo 7. Dirección comercial, Marketing y comunicación corporativa

7.1. Dirección Comercial
7.1.1. Dirección de ventas
7.1.2. Estrategia comercial
7.1.3. Técnicas de venta y de negociación
7.1.4. Dirección de equipos de ventas

7.2. Marketing
7.2.1. Marketing e impacto en la empresa
7.2.2. Variables básicas del Marketing
7.2.3. Plan de Marketing

7.3. Gestión estratégica de Marketing
7.3.1. Fuentes de la innovación.
7.3.2. Tendencias actuales en Marketing
7.3.3. Herramientas de Marketing
7.3.4. Estrategia de Marketing y comunicación con los clientes

7. 4. Estrategia de Marketing Digital
7.4.1. Aproximación al Marketing Digital
7.4.2. Herramientas de Marketing Digital
7.4.3. *Inbound Marketing* y evolución del Marketing Digital

7.5. Estrategia de ventas y de comunicación
7.5.1. Posicionamiento y promoción
7.5.2. Relaciones Públicas
7.5.3. Estrategia de ventas y de comunicación

7.6. Comunicación Corporativa
7.6.1. Comunicación interna y externa
7.6.2. Departamentos de Comunicación
7.6.3. Directivos de Comunicación (DIRCOM): competencias directivas y responsabilidades

7.7. Estrategia de Comunicación Corporativa
7.7.1. Estrategia Corporativa de Comunicación
7.7.2. Plan de Comunicación
7.7.3. Redacción de Comunicados de Prensa/ Clipping/Publicity

Módulo 8. Innovación y dirección de proyectos

8.1. Innovación
8.1.1. Macro Conceptual de la innovación
8.1.2. Tipologías de innovación
8.1.3. Innovación continua y discontinua
8.1.4. Formación e Innovación

8.2. Estrategia de Innovación
8.2.1. Innovación y estrategia corporativa
8.2.2. Proyecto global de innovación: diseño y gestión
8.2.3. Talleres de innovación

8.3. Diseño y validación del modelo de negocio
8.3.1. Metodología *Lean Startup*
8.3.2. Iniciativa de negocio innovador: etapas
8.3.3. Modalidades de financiación
8.3.4. Herramientas del modelo: mapa de empatía, modelo canvas y métricas
8.3.5. Crecimiento y fidelización

8.4. Dirección y Gestión de Proyectos
8.4.1. Oportunidades de innovación
8.4.2. Estudio de viabilidad y concreción de las propuestas
8.4.3. Definición y diseño de los proyectos
8.4.4. Ejecución de los proyectos
8.4.5. Cierre de proyectos

Módulo 9. Dirección estratégica de RR.HH.

9.1. Evolución de los RR.HH. Una visión integrada
9.1.1. *Big Data* y *Business Intelligence* (BI)
9.1.2. Análisis y modelización de datos de RR.HH.
9.1.3. Diseño y desarrollo de métricas de RR.HH.

9.2. Pensamiento estratégico y sistema
9.2.1. La empresa como un sistema
9.2.2. Pensamiento estratégico derivado de la cultura corporativa
9.2.3. El planteamiento estratégico desde la dirección de personas

9.3. Planificación y gestión de proyectos del departamento de RR.HH.
9.3.1. Claves para el diseño e implantación de un cuadro de mando
9.3.2. Dimensionamiento y Planificación de Plantillas
9.3.3. El apoyo a las operaciones: las políticas de personal

9.4. Diseño organizativo estratégico
9.4.1. Modelo de *Business Partners*
9.4.2. *Share Services*
9.4.3. *Outsourcing*

9.5. Diseño de puestos de trabajo, reclutamiento y selección
9.5.1. Formación y desarrollo de carreras
9.5.2. Planteamiento estratégico de la dirección de personas
9.5.3. Diseño e implementación de políticas y prácticas de personal

9.6. Liderazgo estratégico
9.6.1. Modelos de liderazgo
9.6.2. *Coaching*
9.6.3. *Mentoring*
9.6.4. Liderazgo transformacional

9.7. Auditoría y control de la dirección de Recursos Humanos
9.7.1. Razones para la auditoría de la dirección de Recursos Humanos
9.7.2. Herramientas de recogida de información y de análisis
9.7.3. El informe de auditoría

Módulo 10. Proceso de gestión y administración de RR.HH.

10.1. Contratación laboral

10.2. Intermediación laboral

10.3. Relaciones laborales y tecnologías de la información

10.4. Despidos y reestructuración de plantillas

10.5. Negociación colectiva

10.6. Incapacidad laboral y salud

10.7. Salud y calidad laboral

Módulo 11. Comportamiento organizacional

11.1. Cultura organizacional
11.1.1. Valores y cultura organizativa
11.1.2. Elementos clave del cambio en las organizaciones
11.1.3. Evolución del pensamiento científico y la organización como sistema
11.1.4. Cultura y Transformación

11.2. Estructura de la organización
11.2.1. Principales mecanismos de coordinación
11.2.2. Departamentos y organigramas
11.2.3. Autoridad y responsabilidad
11.3.4. El *empowerment*

11.3. Dirección de la organización
11.3.1. Niveles y las cualidades directivas
11.3.2. Función de planificación y organización
11.3.3. Función de gestión y de control
11.3.4. El nuevo rol del director de RR.HH.

11.4. Comportamiento y cambios organizativos
11.4.1. Las organizaciones
11.4.2. Teoría de la organización
11.4.3. Las organizaciones, las personas y la sociedad
11.4.4. Evolución histórica del comportamiento organizativo

11.5. Poder y política
11.5.1. El poder en las organizaciones
11.5.2. Fuentes de poder estructural
11.5.3. Tácticas políticas

11.6. Organización del Departamento de RR.HH.
11.6.1. El entorno
11.6.2. La estrategia
11.6.3. La tecnología
11.6.4. Los recursos humanos

11.7. Las personas en las organizaciones
11.7.1. Calidad de vida laboral y bienestar psicológico
11.7.2. Equipos de trabajo y la dirección de reuniones
11.7.3. *Coaching* y gestión de equipos

11.8. Gestión del conocimiento
11.8.1. Inteligencia colectiva vs. Gestión del conocimiento
11.8.2. Perspectivas e instrumentos para la gestión del conocimiento
11.8.3. Entornos colaborativos y comunidades de aprendizaje

Módulo 12. Gestión económica y *Management*

12.1. Bases financieras y contables para la gestión de RR.HH.

12.2. Diagnóstico financiero
12.2.1. Indicadores para el análisis de los estados financieros
12.2.2. Análisis de la rentabilidad
12.2.3. Rentabilidad económica y financiera de una empresa

12.3. Análisis de la cuenta de pérdidas y ganancias
12.3.1. Control presupuestario
12.3.2. Análisis de la competencia. Análisis comparativo
12.3.3. Toma de decisiones. La inversión o desinversión empresarial

12.4. Gestión de la política de compensación

12.5. Compensación y beneficios no económicos

Módulo 13. *Executive coaching*

13.1. *Neuromanagement*
13.1.1. Evolución, función cerebral, supervivencia, valores y recompensas
13.1.2. Autoconciencia y sentido del placer
13.1.3. Bases neurobiológicas de las emociones, la empatía y las conductas sociales
13.1.4. Culturas y valores. Moralidad, valores y función ejecutiva

13.2. Autocontrol y autoeficacia
13.2.1. *Mindfulness* y homeostasis
13.2.2. Estilo personal de relación y de la organización
13.2.3. Mapa de eficiencia relacional

13.3. *Coaching*
13.3.1. Uso del *Coaching* en el desarrollo de personas
13.3.2. Modelos y ámbitos de *Coaching*
13.3.3. Acción y límites del *Coaching* ejecutivo

13.4. Psicología Positiva
13.4.1. Gestión y dialogo de grupos de interés
13.4.2. *Appreciative Inquiry*
13.4.3. Seleccionar, evaluar y retroalimentar

13.5. Dirección e inteligencia emocional

13.6. Empatía y colaboración
13.6.1. ¿Cómo afecta la compatibilidad entre las personas a la productividad?
13.6.2. La rigidez y el trabajo en equipo
13.6.3. Efectividad del trabajo en las etapas de desarrollo del equipo

13.7. Gestión del tiempo

Módulo 14. Gestión del talento

14.1. Análisis del puesto de trabajo

14.2. Selección, dinámicas de grupo y reclutamiento de RR.HH.

14.3. Gestión de recursos humanos por competencias
14.3.1. Análisis del potencial
14.3.2. Política de retribución
14.3.3. Planes de carrera/sucesión

14.4. Evaluación del rendimiento y gestión del desempeño

14.5. Gestión de la formación
14.5.1. TLas teorías del aprendizaje
14.5.2. Detección y retención del talento
14.5.3. Gamificación y gestión del talento
14.5.4. La formación y la obsolescencia profesional

14.6. Gestión del talento
14.6.1. Claves para la gestión positiva
14.6.2. Mapa de talento en la organización
14.6.3. Coste y valor añadido

14.7. Innovación en gestión del talento y las personas
14.7.1. Modelos de gestión del talento estratégico
14.7.3. Identificación, formación y desarrollo del talento
14.7.3. Fidelización y retención
14.7.4. Proactividad e innovación

14.8. Motivación
14.8.1. La naturaleza de la motivación
14.8.2. Teoría de las expectativas
14.8.3. Teorías de las necesidades
14.8.4. Motivación y compensación económica

14.9. *Employer Branding*

14.10. Desarrollo de equipos de alto desempeño
14.10.1. Factores personales y motivación para el trabajo exitoso
14.10.2. Integrar un equipo de alto desempeño
14.10.3. Proyectos de cambio y desarrollo de personas y negocio
14.10.4. Claves Financieras para RH: negocio y personas

Módulo 15. Comunicación estratégica

15.1. La comunicación en las organizaciones
15.1.1. La revolución de la tecnología de la información
15.1.2. Tipos de sistemas de información para la dirección
15.1.3. La organización informal

15.2. Comunicación interna y plan de comunicación integral
15.2.1. Marketing y Comunicación de RR.HH.
15.2.2. Programación, ejecución y evaluación del plan
15.2.3. Barreras para la comunicación empresarial

15.3. Comunicación interpersonal
15.3.1. Lenguaje del cuerpo
15.3.2. Comunicación asertiva
15.3.3. Entrevistas

15.4. Comunicación abierta
15.4.1. La franqueza y la resolución de problemas
15.4.2. Detección de comportamientos insolidarios
15.4.3. Escucha activa

15.5. Negociación
15.5.1. Negociación intercultural
15.5.2. Enfoques para la negociación
15.5.3. Técnicas de negociación efectiva
15.5.4. La reestructuración

Módulo 16. Ética y responsabilidad social corporativa

16.1. La función directiva y la RSC
16.1.1. Visión estratégica de la Responsabilidad Social Corporativa
16.1.2. Sistemas y modelos para la implantación de la RSC
16.1.3. Organización de la RSC. Roles y responsabilidades

16.2. *Corporate responsibility*
16.2.1. La creación de valor en una economía de intangibles
16.2.2. RSC: compromiso empresarial. Impacto social, ambiental y económico

Módulo 17. Transformación de los recursos humanos y *HR analitycs*

17.1. Nuevas formas de organización y nuevas metodologías de trabajo

17.2. Habilidades digitales y *professional brand*

17.3. *HR* y *data análisis*

17.4. Gestión de personas en la era digital
17.4.1. Impacto de la IT en el capital intelectual
17.4.2. Reputación en las redes sociales y marca personal
17.4.3. Selección y Recursos Humanos 2.0

08

Perfil de nuestros alumnos

Nuestro Grand Master en Alta Dirección de RR.HH. es un programa dirigido a profesionales con experiencia, que quieran actualizar sus conocimientos y avanzar en su carrera profesional. La diversidad de participantes con diferentes perfiles académicos y procedentes de múltiples nacionalidades conforma el enfoque multidisciplinar de este programa.



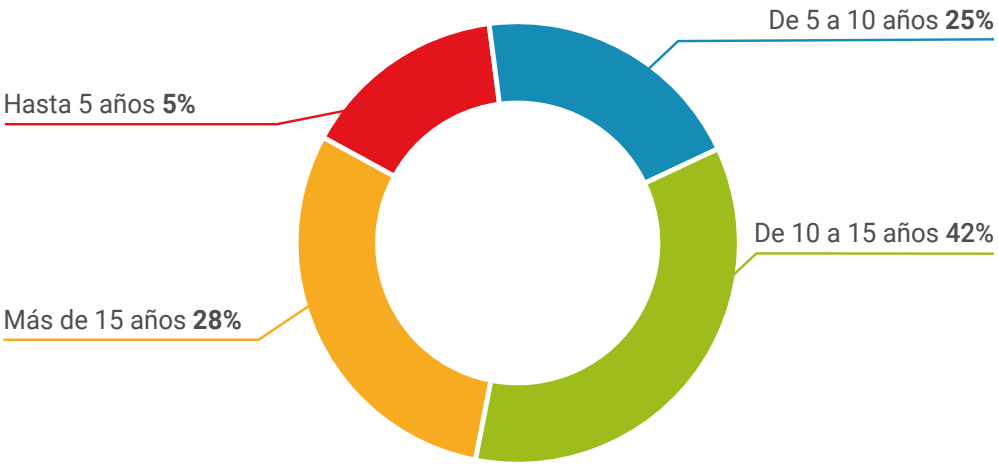


Si tienes experiencia en la gestión de recursos humanos, y buscas una interesante mejora en tu trayectoria mientras sigues trabajando, este es tu programa"

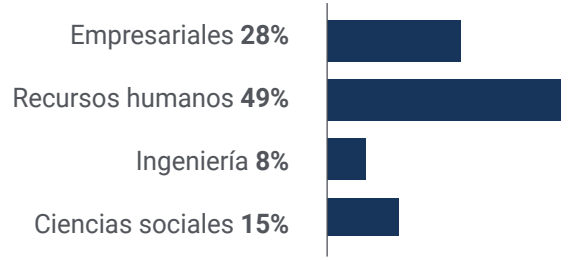
Edad media

Entre **35** y **45** años

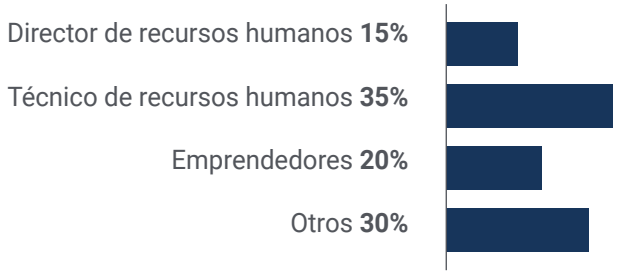
Años de experiencia



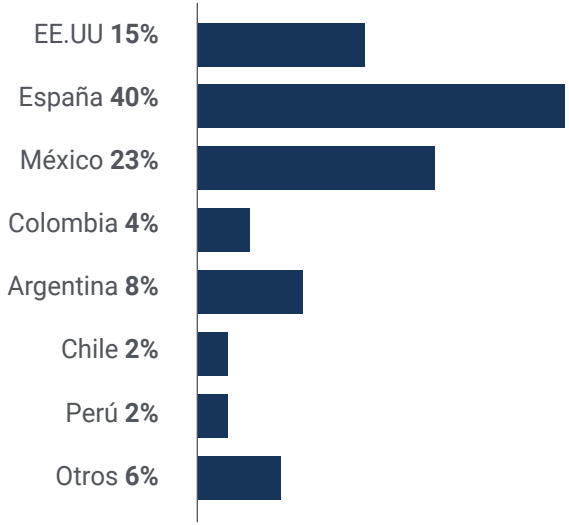
Formación



Perfil académico



Distribución geográfica





Javier Salcedo

Director de recursos humanos una multinacional

"Gracias a este programa de TECH he logrado mejorar mi capacitación y ser más eficaz en mi práctica diaria. La calidad de los contenidos y su formato 100% online han hecho aún más enriquecedora la experiencia, logrando una aprendizaje continuo y efectivo que he podido trasladar a mi práctica laboral"

09

Dirección del curso

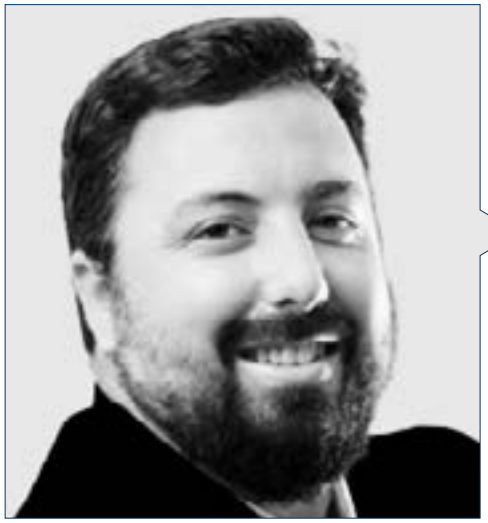
Los niveles de gestión más elevados en Recursos Humanos requieren de profesionales no solo altamente capacitados, sino con las claves prácticas necesarias para desempeñar su trabajo con agilidad y eficacia. Dichas claves solo pueden ser proporcionadas por expertos con una trayectoria laboral dilatada, por lo que precisamente la dirección de este Grand Master ha recaído en un cuadro docente con una experiencia multidisciplinaria en la gestión directiva de más alto nivel. Ello supone una oportunidad excelente de acceder a un material didáctico que contiene las claves para convertirse en un auténtico líder en el sector de los Recursos Humanos.





Define tu futuro profesional más brillante y exitoso acompañado de un cuadro docente del mayor prestigio, comprometidos al 100% en tu ascenso hacia la cima de la Alta Dirección en RR.HH.”

Dirección



D. Ledesma Carrillo, Carlos Atxoña

- Responsable del Área Internacional / Legal en Transporte Interurbanos de Tenerife S.A.U
- Legal manager en Avalon Biz Consulting
- Formador Rgpd en ESFOCC Escuela Superior de Formación y Cualificación de Canarias)
- Asesor jurídico en Transportes Interurbanos de Tenerife S.A.U
- Licenciado en derecho en la Universidad de La Laguna
- Experto en gestión laboral por la Escuela Europea de Dirección y Empresa. Madrid
- Diplomado en Gestión del Conocimiento de la Empresa por la Universidad Rey Juan Carlos I
- MBA Máster En Administración Y Dirección De Empresas en la Universidad Europea de Canarias

Profesores

D. González, Alexis

- Director Financiero de la entidad bancaria Cajasiete en Tenerife, Islas Canarias
- Cofundador del Club de Inversión de Bolsa de la Facultad de Empresariales
- Licenciado en Dirección y Administración de Empresas por la Universidad de Las Palmas de Gran Canaria
- Diplomado en Ciencias Empresariales por la Universidad de Las Palmas de Gran Canaria
- Máster en Tributación y Asesoría Fiscal por el Centro de Estudios Financieros en colaboración con la Asociación Española de Asesores Fiscales
- Executive Máster en Dirección Financiera y Finanzas Avanzadas por el Instituto Superior en Técnicas y Prácticas Bancarias
- Experto en Planificación Financiera y Control de Gestión en Banca por Analistas Financieros Internacionales (AFI)
- Experto en Desarrollo Directivo en Gestión de Carteras por Analistas Financieros Internacionales



10

Impacto para tu carrera

Somos conscientes de que cursar un programa de estas características supone una gran inversión económica, profesional y, por supuesto, personal. El objetivo final de llevar a cabo este gran esfuerzo debe ser el de conseguir crecer profesionalmente. Y, por ello, TECH pone todos sus esfuerzos y herramientas a disposición del estudiante, para que adquiera las habilidades y destrezas necesarias que le permitan lograr ese cambio.





En TECH dirigimos todos nuestros esfuerzos para ayudarte a conseguir el cambio profesional que mereces”

Si quieres lograr un cambio positivo en tu profesión, el Grand Master en Alta Dirección de RR.HH. te ayudará a conseguirlo.

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

El Grand Master en Alta Dirección de RR.HH. de TECH Universidad Tecnológica es un programa intensivo que prepara al estudiante para afrontar retos y decisiones empresariales tanto a nivel nacional como internacional. Su objetivo principal es favorecer tu crecimiento personal y profesional. Ayudarle a conseguir el éxito.

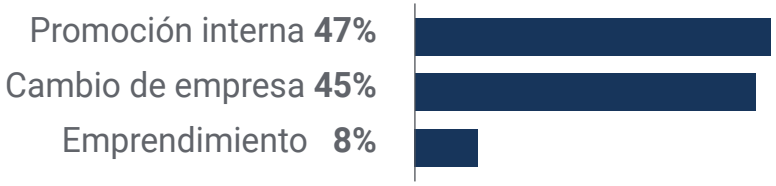
Si quiere superarse a sí mismo, conseguir un cambio positivo a nivel profesional y relacionarte con los mejores, este es su sitio.

No dejes pasar la oportunidad de especializarte con este programa de alto nivel, que será de gran utilidad para tu práctica laboral.

Momento del cambio



Tipo de cambio



Mejora salarial

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

Salario previo	Incremento salarial del	Salario posterior
57.900 €	**25,22%**	**72.500 €**

11

Beneficios para tu empresa

El Grand Master en Alta Dirección de RR.HH. contribuye a elevar el talento de la organización a su máximo potencial mediante la especialización de líderes de alto nivel. Por ello, participar en este programa académico supondrá una mejora no solo a nivel personal, sino, sobre todo, a nivel profesional, aumentando la capacitación y mejorando las habilidades directivas. Pero, además, entrar en la comunidad educativa de TECH supone una oportunidad única para acceder a una red de contactos potente en la que encontrar futuros socios profesionales, clientes o proveedores.





Tras realizar este Grand Master aportarás a la empresa una nueva visión de negocio”

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

01

Crecimiento del talento y del capital intelectual

El estudiante aportará a la empresa nuevos conceptos, estrategias y perspectivas que pueden provocar cambios relevantes en la organización.

02

Retención de directivos de alto potencial evitando la fuga de talentos

Este programa refuerza el vínculo de la empresa con el directivo y abre nuevas vías de crecimiento profesional dentro de la misma.

03

Construcción de agentes de cambio

El estudiante será capaz de tomar decisiones en momentos de incertidumbre y crisis, ayudando a la organización a superar los obstáculos.

04

Incremento de las posibilidades de expansión internacional

Gracias a este programa, la empresa entrará en contacto con los principales mercados de la economía mundial.



05

Desarrollo de proyectos propios

El estudiante podrá trabajar en un proyecto real o desarrollar nuevos proyectos en el ámbito de I+D o de Desarrollo de Negocio de su compañía.

06

Aumento de la competitividad

Este programa dotará a nuestros alumnos de las competencias necesarias para asumir los nuevos desafíos e impulsar así la organización.

12

Titulación

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





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

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

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

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

Título: **Grand Master en Alta Dirección de RR.HH.**

N.º Horas Oficiales: **3.000 h.**


tech universidad tecnológica

Otorga la presente

CONSTANCIA

a

C. _____, con documento de identificación nº_____

Por haber superado con éxito y acreditado el programa de

GRAND MASTER

en

Alta Dirección de RR.HH.

Se trata de un título propio de esta Universidad con una duración de 3.000 horas, con fecha de inicio dd/mm/aaaa y fecha de finalización dd/mm/aaaa.

TECH es una Institución Particular de Educación Superior reconocida por la Secretaría de Educación Pública a partir del 28 de junio de 2018.

A 17 de junio de 2020

Mtra.Tere Guevara Navarro
Rectora

Este título propio se deberá acompañar siempre del título universitario habilitante expedido por la autoridad competente para ejercer profesionalmente en cada país. código único TECH: AFWOR23S techtitute.com/titulos


Grand Master en Alta Dirección de RR.HH.

Distribución General del Plan de Estudios

Curso	Materia	Horas	Carácter
1º	Liderazgo, ética y RSC	176	OB
1º	Dirección estratégica y *Management* directivo	176	OB
1º	Dirección de Personas y gestión del talento	176	OB
1º	Dirección económico-financiera	176	OB
1º	Dirección de operaciones y logística	176	OB
1º	Dirección de sistemas de información	176	OB
1º	Dirección comercial, Marketing y comunicación corporativa	176	OB
1º	Innovación y dirección de proyectos	176	OB
1º	Dirección estratégica de RR.HH.	176	OB

Curso	Materia	Horas	Carácter
2º	Proceso de gestión y administración de RR.HH.	177	OB
2º	Comportamiento organizacional	177	OB
2º	Gestión económica y *Management*	177	OB
2º	*Executive coaching*	177	OB
2º	Gestión del talento	177	OB
2º	Comunicación estratégica	177	OB
2º	Ética y responsabilidad social corporativa	177	OB
2º	Transformación de los recursos humanos y *HR analitycs*	177	OB

Mtra.Tere Guevara Navarro
Rectora

tech universidad tecnológica

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

tech universidad tecnológica

Grand Master
Alta Dirección de RR.HH.

Idioma: **Español**
Modalidad: **Online**
Duración: **2 años**
Acreditación: **TECH Universidad Tecnológica**
Horas lectivas: **3.000 h.**

Grand Master

Alta Dirección de RR.HH.



tech universidad tecnológica