Grand Master
Asesoría Integral

Economics, Business
and Enterprise Association

ebea

tech global university

tech global university

Grand Master
Asesoría Integral

- Modalidad: **online**
- Duración: **2 años**
- Titulación: **TECH Global University**
- Acreditación: **120 ECTS**
- Horario: **a tu ritmo**
- Exámenes: **online**

Acceso web: **www.techtitute.com/escuela-de-negocios/grand-master/grand-master-asesoria-integral**

Índice

01 Presentación del programa — pág. 4

02 ¿Por qué estudiar en TECH? — pág. 8

03 Plan de estudios — pág. 12

04 Objetivos docentes — pág. 40

05 Salidas profesionales — pág. 48

06 Licencias de software incluidas — pág. 52

07 Metodología de estudio — pág. 56

08 Cuadro docente — pág. 66

09 Titulación — pág. 90

01

Presentación del programa

La Asesoría Integral se ha consolidado como un componente esencial para el éxito y la sostenibilidad de las empresas en un entorno cada vez más competitivo. De hecho, firmas especializadas han logrado un crecimiento significativo gracias a estrategias de expansión que incluyen la adquisición de otras compañías, incrementando sus ingresos y consolidando su posición en el mercado. Además, la digitalización y la gestión del talento se posicionan como pilares fundamentales para modernizar las operaciones y optimizar los recursos. En este escenario, TECH ha desarrollado este programa, especialmente pensado para asesores de empresas, quienes podrán acceder a contenido actualizado sobre asesoría laboral y fiscal. De esta manera, obtendrán la capacitación indispensable para perfeccionar su desempeño cotidiano.

Un programa exhaustivo y 100% online, disponible exclusivamente a través de TECH con el respaldo de Economics, Business and Enterprise Association"

La Asesoría Integral es un servicio estratégico que permite a las organizaciones gestionar de manera eficiente los aspectos legales, fiscales, financieros y operativos de sus actividades. En tejido empresarial globalizado, donde las regulaciones son cada vez más complejas y las necesidades organizacionales se diversifican, el asesoramiento integral se presenta como una herramienta clave para la toma de decisiones informadas y el cumplimiento normativo.

En este contexto, TECH presenta un innovador Grand Master en Asesoría Integral. Diseñado por referencias en esta área, el plan de estudios ahondará en cuestiones que van desde las diferentes modalidades de la contratación laboral o la aplicación de tributos como el impuesto sobre sociedades hasta los fundamentos de la prevención de riesgos laborales.

Por otro lado, en lo que respecta a la metodología de este programa universitario, TECH se respalda en su disruptivo sistema de enseñanza del *Relearning*. Este método consiste en la reiteración progresiva de conceptos clave para garantizar que los egresados logren una comprensión total del contenido. Además, para el acceso a todos los recursos didácticos, lo único que estos necesitarán los especialistas, un dispositivo electrónico con conexión a internet (tales como su móvil, *Tablet* u ordenador).
Del mismo modo, este plan de estudios integra una selección de exclusivas y transformadoras *Masterclasses*, impartidas por destacados Directores Invitados Internacionales. Estas sesiones de alto nivel ofrecen al alumnado una oportunidad inigualable para instruirse de la mano de expertos de renombre, quienes compartirán sus estrategias, conocimientos y experiencias adquiridas a lo largo de sus brillantes trayectorias.

Además, gracias a la membresía en la **Economics and Business Education Association (EBEA)**, el egresado accederá a publicaciones, recursos digitales y seminarios online para mantenerse actualizado. Asimismo, podrá participar en conferencias anuales y optar al reconocimiento profesional EBEA, impulsando su crecimiento y excelencia profesional en economía y negocios.

Este **Grand Master en Asesoría Integral** contiene el programa universitario más completo y actualizado del mercado. Sus características más destacadas son:

- El desarrollo de casos prácticos presentados por expertos en Asesoría Integral
- Los contenidos gráficos, esquemáticos y eminentemente prácticos con los que están concebidos recogen una información científica y práctica sobre aquellas disciplinas indispensables para el ejercicio profesional
- Los ejercicios prácticos donde realizar el proceso de autoevaluación para mejorar el aprendizaje
- Su especial hincapié en metodologías innovadoras en la Asesoría Integral
- Las lecciones teóricas, preguntas al experto, foros de discusión de temas controvertidos y trabajos de reflexión individual
- La disponibilidad de acceso a los contenidos desde cualquier dispositivo fijo o portátil con conexión a internet

A través de estas Masterclasses magistrales, podrás sumergirte en las tendencias más innovadoras del sector, ampliar tu visión global y fortalecer competencias esenciales que impulsarán tu crecimiento"

Dispondrás de una comprensión detallada de la gestión financiera y los productos financieros corporativos"

Desarrollarás habilidades analíticas y de toma de decisiones, potenciadas por el uso de recursos innovadores como simulaciones, estudios de casos y tecnología digital.

Gracias a la metodología Relearning podrás estudiar todos los contenidos de este programa desde la comodidad de tu casa y sin la necesidad de trasladarte a un centro de aprendizaje.

Incluye en su cuadro docente a profesionales pertenecientes al ámbito de la Asesoría Integral, que vierten en este programa la experiencia de su trabajo, además de reconocidos especialistas de sociedades de referencia y universidades de prestigio.

Su contenido multimedia, elaborado con la última tecnología educativa, permitirá al profesional un aprendizaje situado y contextual, es decir, un entorno simulado que proporcionará un estudio inmersivo programado para entrenarse ante situaciones reales.

El diseño de este programa se centra en el Aprendizaje Basado en Problemas, mediante el cual el alumno deberá tratar de resolver las distintas situaciones de práctica profesional que se le planteen a lo largo del curso académico. Para ello, el profesional contará con la ayuda de un novedoso sistema de vídeo interactivo realizado por reconocidos expertos.

02

¿Por qué estudiar en TECH?

TECH es la mayor Universidad digital del mundo. Con un impresionante catálogo de más de 14.000 programas universitarios, disponibles en 11 idiomas, se posiciona como líder en empleabilidad, con una tasa de inserción laboral del 99%. Además, cuenta con un enorme claustro de más de 6.000 profesores de máximo prestigio internacional.

Estudia en la mayor universidad digital del mundo y asegura tu éxito profesional. El futuro empieza en TECH”

La mejor universidad online del mundo según FORBES

La prestigiosa revista Forbes, especializada en negocios y finanzas, ha destacado a TECH como «la mejor universidad online del mundo». Así lo han hecho constar recientemente en un artículo de su edición digital en el que se hacen eco del caso de éxito de esta institución, «gracias a la oferta académica que ofrece, la selección de su personal docente, y un método de aprendizaje innovador orientado a formar a los profesionales del futuro».

El mejor claustro docente top internacional

El claustro docente de TECH está integrado por más de 6.000 profesores de máximo prestigio internacional. Catedráticos, investigadores y altos ejecutivos de multinacionales, entre los cuales se destacan Isaiah Covington, entrenador de rendimiento de los Boston Celtics; Magda Romanska, investigadora principal de MetaLAB de Harvard; Ignacio Wistumba, presidente del departamento de patología molecular traslacional del MD Anderson Cancer Center; o D.W Pine, director creativo de la revista TIME, entre otros.

La mayor universidad digital del mundo

TECH es la mayor universidad digital del mundo. Somos la mayor institución educativa, con el mejor y más amplio catálogo educativo digital, cien por cien online y abarcando la gran mayoría de áreas de conocimiento. Ofrecemos el mayor número de titulaciones propias, titulaciones oficiales de posgrado y de grado universitario del mundo. En total, más de 14.000 títulos universitarios, en once idiomas distintos, que nos convierten en la mayor institución educativa del mundo.

Los planes de estudio más completos del panorama universitario

TECH ofrece los planes de estudio más completos del panorama universitario, con temarios que abarcan conceptos fundamentales y, al mismo tiempo, los principales avances científicos en sus áreas científicas específicas. Asimismo, estos programas son actualizados continuamente para garantizar al alumnado la vanguardia académica y las competencias profesionales más demandadas. De esta forma, los títulos de la universidad proporcionan a sus egresados una significativa ventaja para impulsar sus carreras hacia el éxito.

Un método de aprendizaje único

TECH es la primera universidad que emplea el *Relearning* en todas sus titulaciones. Se trata de la mejor metodología de aprendizaje online, acreditada con certificaciones internacionales de calidad docente, dispuestas por agencias educativas de prestigio. Además, este disruptivo modelo académico se complementa con el "Método del Caso", configurando así una estrategia de docencia online única. También en ella se implementan recursos didácticos innovadores entre los que destacan vídeos en detalle, infografías y resúmenes interactivos.

La universidad online oficial de la NBA

TECH es la universidad online oficial de la NBA. Gracias a un acuerdo con la mayor liga de baloncesto, ofrece a sus alumnos programas universitarios exclusivos, así como una gran variedad de recursos educativos centrados en el negocio de la liga y otras áreas de la industria del deporte. Cada programa tiene un currículo de diseño único y cuenta con oradores invitados de excepción: profesionales con una distinguida trayectoria deportiva que ofrecerán su experiencia en los temas más relevantes.

Líderes en empleabilidad

TECH ha conseguido convertirse en la universidad líder en empleabilidad. El 99% de sus alumnos obtienen trabajo en el campo académico que ha estudiado, antes de completar un año luego de finalizar cualquiera de los programas de la universidad. Una cifra similar consigue mejorar su carrera profesional de forma inmediata. Todo ello gracias a una metodología de estudio que basa su eficacia en la adquisición de competencias prácticas, totalmente necesarias para el desarrollo profesional.

Google Partner Premier

El gigante tecnológico norteamericano ha otorgado a TECH la insignia Google Partner Premier. Este galardón, solo al alcance del 3% de las empresas del mundo, pone en valor la experiencia eficaz, flexible y adaptada que esta universidad proporciona al alumno. El reconocimiento no solo acredita el máximo rigor, rendimiento e inversión en las infraestructuras digitales de TECH, sino que también sitúa a esta universidad como una de las compañías tecnológicas más punteras del mundo.

La universidad mejor valorada por sus alumnos

Los alumnos han posicionado a TECH como la universidad mejor valorada del mundo en los principales portales de opinión, destacando su calificación más alta de 4,9 sobre 5, obtenida a partir de más de 1.000 reseñas. Estos resultados consolidan a TECH como la institución universitaria de referencia a nivel internacional, reflejando la excelencia y el impacto positivo de su modelo educativo.

03

Plan de estudios

Gracias a este exhaustivo plan de estudios, los empresarios serán capaces de cumplir con las obligaciones tributarias, calcular impuestos, presentar declaraciones y gestionar sus relaciones con la Agencia Tributaria, maximizando la eficiencia fiscal de sus negocios. Además, profundizarán en los aspectos logísticos, económicos y operativos necesarios para el desarrollo empresarial, siempre con un enfoque en la sostenibilidad y la innovación. En este sentido, estarán preparados para diseñar estrategias que impulsen el crecimiento, apoyándose en recursos intangibles y adaptándose a las demandas del mercado global.

Identificarás las competencias clave para dirigir la actividad empresarial, elaborar planes de negocio sostenibles y diseñar estrategias corporativas que potencien la competitividad de tus empresas"

Módulo 1. Liderazgo, Ética y Responsabilidad Social de las Empresas

1.1. Globalización y Gobernanza
- 1.1.1. Gobernanza y Gobierno Corporativo
- 1.1.2. Fundamentos del Gobierno Corporativo en las empresas
- 1.1.3. El Rol del Consejo de Administración en el marco del Gobierno Corporativo

1.2. Liderazgo
- 1.2.1. Liderazgo. Una aproximación conceptual
- 1.2.2. Liderazgo en las empresas
- 1.2.3. La importancia del líder en la dirección de empresas

1.3. *Cross Cultural Management*
- 1.3.1. Concepto de *Cross Cultural Management*
- 1.3.2. Aportaciones al Conocimiento de Culturas Nacionales
- 1.3.3. Gestión de la Diversidad

1.4. Desarrollo directivo y liderazgo
- 1.4.1. Concepto de Desarrollo Directivo
- 1.4.2. Concepto de Liderazgo
- 1.4.3. Teorías del Liderazgo
- 1.4.4. Estilos de Liderazgo
- 1.4.5. La inteligencia en el Liderazgo
- 1.4.6. Los desafíos del líder en la actualidad

1.5. Ética empresarial
- 1.5.1. Ética y Moral
- 1.5.2. Ética Empresarial
- 1.5.3. Liderazgo y ética en las empresas

1.6. Sostenibilidad
- 1.6.1. Sostenibilidad y desarrollo sostenible
- 1.6.2. Agenda 2030
- 1.6.3. Las empresas sostenibles

1.7. Responsabilidad Social de la Empresa
- 1.7.1. Dimensión internacional de la Responsabilidad Social de las Empresas
- 1.7.2. Implementación de la Responsabilidad Social de la Empresa
- 1.7.3. Impacto y medición de la Responsabilidad Social de la Empresa

1.8. Sistemas y herramientas de Gestión responsable
- 1.8.1. RSC: La responsabilidad social corporativa
- 1.8.2. Aspectos esenciales para implantar una estrategia de gestión responsable
- 1.8.3. Pasos para la implantación de un sistema de gestión de responsabilidad social corporativa
- 1.8.4. Herramientas y estándares de la RSC

1.9. Multinacionales y derechos humanos
- 1.9.1. Globalización, empresas multinacionales y derechos humanos
- 1.9.2. Empresas multinacionales frente al derecho internacional
- 1.9.3. Instrumentos jurídicos para multinacionales en materia de derechos humanos

1.10. Entorno legal y *Corporate Governance*
- 1.10.1. Normas internacionales de importación y exportación
- 1.10.2. Propiedad intelectual e industrial
- 1.10.3. Derecho Internacional del Trabajo

Módulo 2. Dirección estratégica y *Management* Directivo

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

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

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

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

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

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

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

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

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

2.10. Implementación de la Estrategia
- 2.10.1. Sistemas de Indicadores y Enfoque por Procesos
- 2.10.2. Mapa Estratégico
- 2.10.3. Alineamiento Estratégico

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

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

Módulo 3. Dirección de personas y gestión del talento

3.1. Comportamiento Organizacional
- 3.1.1. Comportamiento Organizacional. Marco Conceptual
- 3.1.2. Principales factores del comportamiento organizacional

3.2. Las personas en las organizaciones
- 3.2.1. Calidad de vida laboral y bienestar psicológico
- 3.2.2. Equipos de trabajo y la dirección de reuniones
- 3.2.3. Coaching y gestión de equipos
- 3.2.4. Gestión de la igualdad y diversidad

3.3. Dirección Estratégica de personas
- 3.3.1. Dirección Estratégica y recursos humanos
- 3.3.2. Dirección estratégica de personas

3.4. Evolución de los Recursos. Una visión integrada
- 3.4.1. La importancia de RR.HH
- 3.4.2. Un nuevo entorno para la gestión y dirección de personas
- 3.4.3. Dirección estratégica de RR.HH

3.5. Selección, dinámicas de grupo y reclutamiento de RR.HH
- 3.5.1. Aproximación al reclutamiento y la selección
- 3.5.2. El reclutamiento
- 3.5.3. El proceso de selección

3.6. Gestión de recursos humanos por competencias
- 3.6.1. Análisis del potencial
- 3.6.2. Política de retribución
- 3.6.3. Planes de carrera/sucesión

3.7. Evaluación del rendimiento y gestión del desempeño
- 3.7.1. La gestión del rendimiento
- 3.7.2. Gestión del desempeño: objetivos y proceso

3.8. Gestión de la formación
- 3.8.1. Las teorías del aprendizaje
- 3.8.2. Detección y retención del talento
- 3.8.3. Gamificación y la gestión del talento
- 3.8.4. La formación y la obsolescencia profesional

3.9. Gestión del talento
- 3.9.1. Claves para la gestión positiva
- 3.9.2. Origen conceptual del talento y su implicación en la empresa
- 3.9.3. Mapa del talento en la organización
- 3.9.4. Coste y valor añadido

3.10. Innovación en gestión del talento y las personas
- 3.10.1. Modelos de gestión el talento estratégico
- 3.10.2. Identificación, formación y desarrollo del talento
- 3.10.3. Fidelización y retención
- 3.10.4. Proactividad e innovación

3.11. Motivación
- 3.11.1. La naturaleza de la motivación
- 3.11.2. La teoría de las expectativas
- 3.11.3. Teorías de las necesidades
- 3.11.4. Motivación y compensación económica

3.12. *Employer Branding*
- 3.12.1. *Employer branding* en RR.HH
- 3.12.2. Personal Branding para profesionales de RR.HH

3.13. Desarrollo de equipos de alto desempeño
- 3.13.1. Los equipos de alto desempeño: los equipos autogestionados
- 3.13.2. Metodologías de gestión de equipos autogestionados de alto desempeño

3.14. Desarrollo competencial directivo
- 3.14.1. ¿Qué son las competencias directivas?
- 3.14.2. Elementos de las competencias
- 3.14.3. Conocimiento
- 3.14.4. Habilidades de dirección
- 3.14.5. Actitudes y valores en los directivos
- 3.14.6. Habilidades directivas

3.15. Gestión del tiempo
- 3.15.1. Beneficios
- 3.15.2. ¿Cuáles pueden ser las causas de una mala gestión del tiempo?
- 3.15.3. Tiempo

3.15.4. Las ilusiones del tiempo
3.15.5. Atención y memoria
3.15.6. Estado mental
3.15.7. Gestión del tiempo
3.15.8. Proactividad
3.15.9. Tener claro el objetivo
3.15.10. Orden
3.15.11. Planificación
3.16. Gestión del cambio
3.16.1. Gestión del cambio
3.16.2. Tipo de procesos de gestión del cambio
3.16.3. Etapas o fases en la gestión del cambio
3.17. Negociación y gestión de conflictos
3.17.1. Negociación
3.17.2. Gestión de Conflictos
3.17.3. Gestión de Crisis
3.18. Comunicación directiva
3.18.1. Comunicación interna y externa en el ámbito empresarial
3.18.2. Departamentos de Comunicación
3.18.3. El responsable de comunicación de la empresa. El perfil del Dircom
3.19. Gestión de Recursos Humanos y equipos PRL
3.19.1. Gestión de recursos humanos y equipos
3.19.2. Prevención de riesgos laborales
3.20. Productividad, atracción, retención y activación del talento
3.20.1. La productividad
3.20.2. Palancas de atracción y retención de talento
3.21. Compensación monetaria vs. No monetaria
3.21.1. Compensación monetaria vs. no monetaria
3.21.2. Modelos de bandas salariales
3.21.3. Modelos de compensación no monetaria
3.21.4. Modelo de trabajo
3.21.5. Comunidad corporativa
3.21.6. Imagen de la empresa
3.21.7. Salario emocional
3.22. Innovación en gestión del talento y las personas
3.22.1. Innovación en las Organizaciones
3.22.2. Nuevos retos del departamento de Recursos Humanos
3.22.3. Gestión de la Innovación
3.22.4. Herramientas para la Innovación
3.23. Gestión del conocimiento y del talento
3.23.1. Gestión del conocimiento y del talento
3.23.2. Implementación de la gestión del conocimiento
3.24. Transformación de los recursos humanos en la era digital
3.24.1. El contexto socioeconómico
3.24.2. Nuevas formas de organización empresarial
3.24.3. Nuevas metodologías

Módulo 4. Dirección económico-financiera

4.1. Entorno Económico
4.1.1. Entorno macroeconómico y el sistema financiero nacional
4.1.2. Instituciones financieras
4.1.3. Mercados financieros
4.1.4. Activos financieros
4.1.5. Otros entes del sector financiero
4.2. La financiación de la empresa
4.2.1. Fuentes de financiación
4.2.2. Tipos de costes de financiación
4.3. Contabilidad Directiva
4.3.1. Conceptos básicos
4.3.2. El Activo de la empresa
4.3.3. El Pasivo de la empresa
4.3.4. El Patrimonio Neto de la empresa
4.3.5. La Cuenta de Resultados
4.4. De la contabilidad general a la contabilidad de costes
4.4.1. Elementos del cálculo de costes
4.4.2. El gasto en contabilidad general y en contabilidad de costes
4.4.3. Clasificación de los costes

4.5. Sistemas de información y *Business Intelligence*
- 4.5.1. Fundamentos y clasificación
- 4.5.2. Fases y métodos de reparto de costes
- 4.5.3. Elección de centro de costes y efecto

4.6. Presupuesto y Control de Gestión
- 4.6.1. El modelo presupuestario
- 4.6.2. El Presupuesto de Capital
- 4.6.3. La Presupuesto de Explotación
- 4.6.4. El Presupuesto de Tesorería
- 4.6.5. Seguimiento del Presupuesto

4.7. Gestión de tesorería
- 4.7.1. Fondo de Maniobra Contable y Fondo de Maniobra Necesario
- 4.7.2. Cálculo de Necesidades Operativas de Fondos
- 4.7.3. *Credit management*

4.8. Responsabilidad fiscal de las empresas
- 4.8.1. Conceptos tributarios básicos
- 4.8.2. El impuesto de sociedades
- 4.8.3. El impuesto sobre el valor añadido
- 4.8.4. Otros impuestos relacionados con la actividad mercantil
- 4.8.5. La empresa como facilitador de la labor del Estado

4.9. Sistemas de control de las empresas
- 4.9.1. Análisis de los estados financieros
- 4.9.2. El Balance de la empresa
- 4.9.3. La Cuenta de Pérdidas y Ganancias
- 4.9.4. El Estado de Flujos de Efectivo
- 4.9.5. Análisis de Ratios

4.10. Dirección Financiera
- 4.10.1. Las decisiones financieras de la empresa
- 4.10.2. El departamento financiero
- 4.10.3. Excedentes de tesorería
- 4.10.4. Riesgos asociados a la dirección financiera
- 4.10.5. Gestión de riesgos de la dirección financiera

4.11. Planificación Financiera
- 4.11.1. Definición de la planificación financiera
- 4.11.2. Acciones a efectuar en la planificación financiera
- 4.11.3. Creación y establecimiento de la estrategia empresarial
- 4.11.4. El cuadro *Cash Flow*
- 4.11.5. El cuadro de circulante

4.12. Estrategia Financiera Corporativa
- 4.12.1. Estrategia corporativa y fuentes de financiación
- 4.12.2. Productos financieros de financiación empresarial

4.13. Contexto Macroeconómico
- 4.13.1. Contexto macroeconómico
- 4.13.2. Indicadores económicos relevantes
- 4.13.3. Mecanismos para el control de magnitudes macroeconómicas
- 4.13.4. Los ciclos económicos

4.14. Financiación Estratégica
- 4.14.1. La autofinanciación
- 4.14.2. Ampliación de fondos propios
- 4.14.3. Recursos Híbridos
- 4.14.4. Financiación a través de intermediarios

4.15. Mercados monetarios y de capitales
- 4.15.1. El Mercado Monetario
- 4.15.2. El Mercado de Renta Fija
- 4.15.3. El Mercado de Renta Variable
- 4.15.4. El Mercado de Divisas
- 4.15.5. El Mercado de Derivados

4.16. Análisis y planificación financiera
- 4.16.1. Análisis del Balance de Situación
- 4.16.2. Análisis de la Cuenta de Resultados
- 4.16.3. Análisis de la Rentabilidad

4.17. Análisis y resolución de casos/problemas
- 4.17.1. Información financiera de Industria de Diseño y Textil, S.A. (INDITEX)

Módulo 5. Dirección de operaciones y logística

5.1. Dirección y Gestión de Operaciones
- 5.1.1. La función de las operaciones
- 5.1.2. El impacto de las operaciones en la gestión de las empresas
- 5.1.3. Introducción a la estrategia de Operaciones
- 5.1.4. La dirección de Operaciones

5.2. Organización industrial y logística
- 5.2.1. Departamento de Organización Industrial
- 5.2.2. Departamento de Logística

5.3. Estructura y tipos de producción (MTS, MTO, ATO, ETO, etc.)
- 5.3.1. Sistema de producción
- 5.3.2. Estrategia de producción
- 5.3.3. Sistema de gestión de inventario
- 5.3.4. Indicadores de producción

5.4. Estructura y tipos de aprovisionamiento
- 5.4.1. Función del aprovisionamiento
- 5.4.2. Gestión de aprovisionamiento
- 5.4.3. Tipos de compras
- 5.4.4. Gestión de compras de una empresa de forma eficiente
- 5.4.5. Etapas del proceso de decisión de la compra

5.5. Control económico de compras
- 5.5.1. Influencia económica de las compras
- 5.5.2. Centro de costes
- 5.5.3. Presupuestación
- 5.5.4. Presupuestación vs gasto real
- 5.5.5. Herramientas de control presupuestario

5.6. Control de las operaciones de almacén
- 5.6.1. Control de inventario
- 5.6.2. Sistema de ubicación
- 5.6.3. Técnicas de gestión de stock
- 5.6.4. Sistema de almacenamiento

5.7. Gestión estratégica de compras
- 5.7.1. Estrategia empresarial
- 5.7.2. Planeación estratégica
- 5.7.3. Estrategia de compras

5.8. Tipologías de la Cadena de Suministro (SCM)
- 5.8.1. Cadena de suministro
- 5.8.2. Beneficios de la gestión de la cadena suministro
- 5.8.3. Gestión logística en la cadena de suministro

5.9. *Supply Chain management*
- 5.9.1. Concepto de Gestión de la Cadena de Suministro (SCM)
- 5.9.2. Costes y eficiencia de la cadena de operaciones
- 5.9.3. Patrones de Demanda
- 5.9.4. La estrategia de operaciones y el cambio

5.10. Interacciones de la SCM con todas las áreas
- 5.10.1. Interacción de la cadena de suministro
- 5.10.2. Interacción de la cadena de suministro. Integración por partes
- 5.10.3. Problemas de integración de la cadena de suministro
- 5.10.4. Cadena de suministro 4.0

5.11. Costes de la logística
- 5.11.1. Costes logísticos
- 5.11.2. Problemas de los costes logísticos
- 5.11.3. Optimización de costes logísticos

5.12. Rentabilidad y eficiencia de las cadenas logísticas: KPIS
- 5.12.1. Cadena logística
- 5.12.2. Rentabilidad y eficiencia de la cadena logística
- 5.12.3. Indicadores de rentabilidad y eficiencia de la cadena logística

5.13. Gestión de procesos
- 5.13.1. La gestión de procesos
- 5.13.2. Enfoque basado en procesos: mapa de procesos
- 5.13.3. Mejoras en la gestión de procesos

5.14. Distribución y logística de transportes
- 5.14.1. Distribución en la cadena de suministro
- 5.14.2. Logística de Transportes
- 5.14.3. Sistemas de Información Geográfica como soporte a la Logística

5.15. Logística y clientes
- 5.15.1. Análisis de Demanda
- 5.15.2. Previsión de Demanda y Ventas
- 5.15.3. Planificación de Ventas y Operaciones
- 5.15.4. Planeamiento participativo, pronóstico y reabastecimiento (CPFR)

5.16. Logística internacional
- 5.16.1. Procesos de exportación e importación
- 5.16.2. Aduanas
- 5.16.3. Formas y Medios de Pago Internacionales
- 5.16.4. Plataformas logísticas a nivel internacional

5.17. *Outsourcing* de operaciones
- 5.17.1. Gestión de operaciones y *Outsourcing*
- 5.17.2. Implantación del *outsourcing* en entornos logísticos

5.18. Competitividad en operaciones
- 5.18.1. Gestión de Operaciones
- 5.18.2. Competitividad operacional
- 5.18.3. Estrategia de Operaciones y ventajas competitivas

5.19. Gestión de la calidad
- 5.19.1. Cliente interno y cliente externo
- 5.19.2. Los costes de calidad
- 5.19.3. La mejora continua y la filosofía de *Deming*

Módulo 6. Dirección de sistemas de información

6.1. Entornos tecnológicos
- 6.1.1. Tecnología y globalización
- 6.1.2. Entorno económico y tecnología
- 6.1.3. Entorno tecnológico y su impacto en las empresas

6.2. Sistemas y tecnologías de la información en la empresa
- 6.2.1. Evolución del modelo de IT
- 6.2.2. Organización y departamento IT
- 6.2.3. Tecnologías de las información y entorno económico

6.3. Estrategia corporativa y estrategia tecnológica
- 6.3.1. Creación de valor para clientes y accionistas
- 6.3.2. Decisiones estratégicas de SI/TI
- 6.3.3. Estrategia corporativa vs. estrategia tecnológica y digital

6.4. Dirección de Sistemas de Información
- 6.4.1. Gobierno Corporativo de la tecnología y los sistemas de información
- 6.4.2. Dirección de los sistemas de información en las empresas
- 6.4.3. Directivos expertos en sistemas de información: roles y funciones

6.5. Planificación estratégica de Sistemas de Información
- 6.5.1. Sistemas de información y estrategia corporativa
- 6.5.2. Planificación estratégica de los sistemas de información
- 6.5.3. Fases de la planificación estratégica de los sistemas de información

6.6. Sistemas de información para la toma de decisiones
- 6.6.1. *Business intelligence*
- 6.6.2. *Data Warehouse*
- 6.6.3. BSC o Cuadro de mando Integral

6.7. Explorando la información
- 6.7.1. SQL: bases de datos relacionales. Conceptos básicos
- 6.7.2. Redes y comunicaciones
- 6.7.3. Sistema operacional: modelos de datos normalizados
- 6.7.4. Sistema estratégico: OLAP, modelo multidimensional y *dashboards* gráfico
- 6.7.5. Análisis estratégico de BBDD y composición de informes

6.8. *Business Intelligence* empresarial
- 6.8.1. El mundo del dato
- 6.8.2. Conceptos relevantes
- 6.8.3. Principales características
- 6.8.4. Soluciones en el mercado actual
- 6.8.5. Arquitectura global de una solución BI
- 6.8.6. Ciberseguridad en BI y Data Science

6.9. Nuevo concepto empresarial
- 6.9.1. ¿Por qué BI?
- 6.9.2. Obtención de la información
- 6.9.3. BI en los distintos departamentos de la empresa
- 6.9.4. Razones para invertir en BI

6.10. Herramientas y soluciones BI
- 6.10.1. ¿Cómo elegir la mejor herramienta?
- 6.10.2. Microsoft Power BI, STRATEGY y Tableau
- 6.10.3. SAP BI, SAS BI y Qlikview
- 6.10.4. Prometeus

6.11. Planificación y dirección Proyecto BI
- 6.11.1. Primeros pasos para definir un proyecto de BI
- 6.11.2. Solución BI para la empresa
- 6.11.3. Toma de requisitos y objetivos

6.12. Aplicaciones de gestión corporativa
- 6.12.1. Sistemas de información y gestión corporativa
- 6.12.2. Aplicaciones para la gestión corporativa
- 6.12.3. Sistemas *Enterpise Resource Planning* o ERP

6.13. Transformación Digital
- 6.13.1. Marco conceptual de la transformación digital
- 6.13.2. Transformación digital; elementos clave, beneficios e inconvenientes
- 6.13.3. Transformación digital en las empresas

6.14. Tecnologías y tendencias
- 6.14.1. Principales tendencias en el ámbito de la tecnología que están cambiando los modelos de negocio
- 6.14.2. Análisis de las principales tecnologías emergentes

6.15. *Outsourcing* de TI
- 6.15.1. Marco conceptual del *outsourcing*
- 6.15.2. *Outsourcing* de TI y su impacto en los negocios
- 6.15.3. Claves para implementar proyectos corporativos de *outsourcing* de TI

Módulo 7. Gestión Comercial, Marketing Estratégico y Comunicación Corporativa

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

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

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

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

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

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

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

7.8. Marketing digital para captar y fidelizar clientes
- 7.8.1. Estrategias de fidelización y vinculación a través de Internet
- 7.8.2. *Visitor Relationship Management*
- 7.8.3. Hipersegmentación

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

7.10. Plan de marketing online
- 7.10.1. ¿Qué es una un plan de Marketing Online?
- 7.10.2. Pasos para crear un plan de Marketing Online
- 7.10.3. Ventajas de disponer un plan de Marketing Online

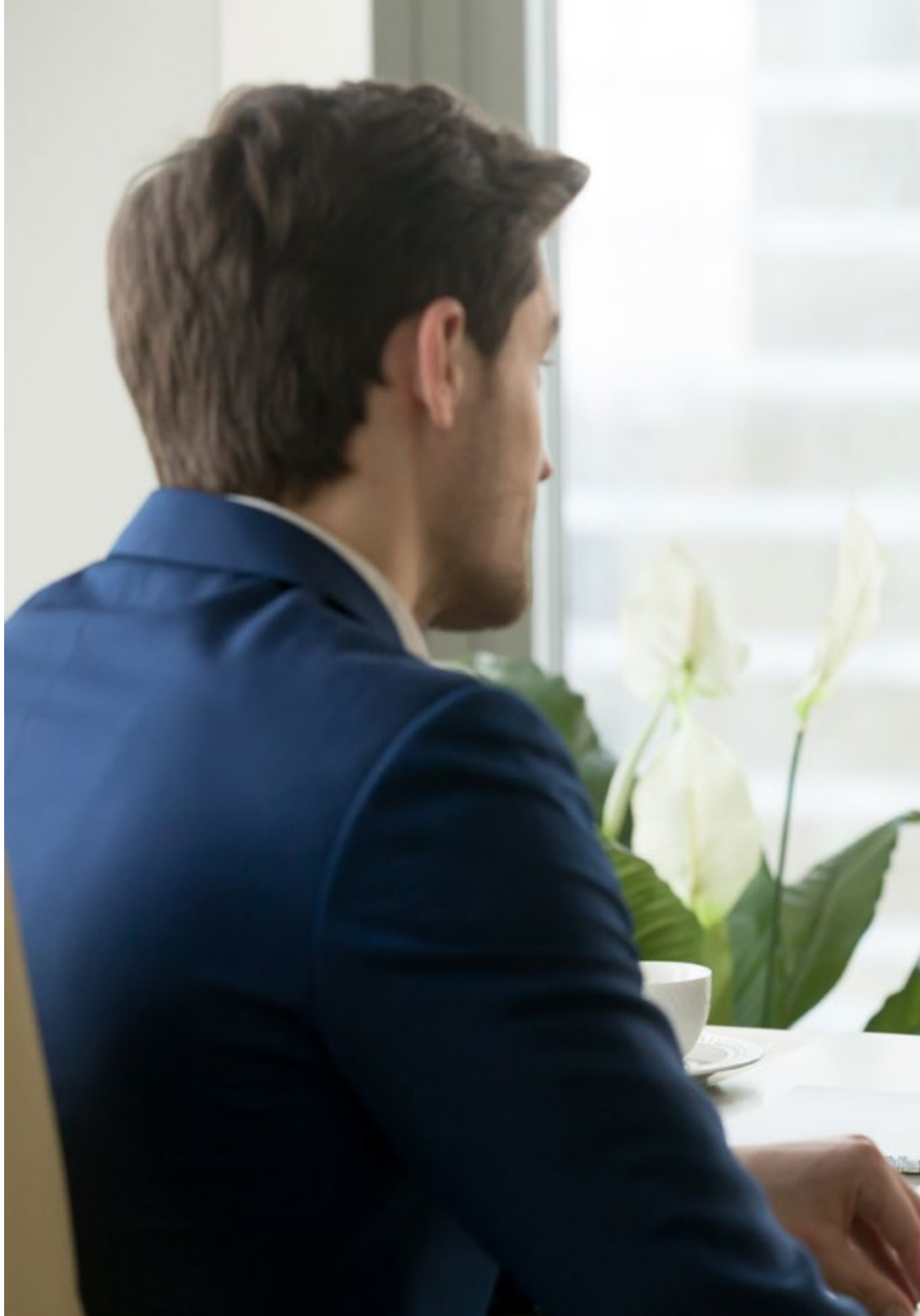
7.11. *Blended* marketing
- 7.11.1. ¿Qué es el *Blended* Marketing?
- 7.11.2. Diferencias entre Marketing Online y Offline
- 7.11.3. Aspectos a tener en cuenta en la estrategia de *Blended* Marketing
- 7.11.4. Características de una estrategia de *Blended* Marketing
- 7.11.5. Recomendaciones en *Blended*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

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

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

7.14. Estrategia de Comunicación Corporativa
- 7.14.1. Programas de motivación, acción social, participación y entrenamiento con RR.HH
- 7.14.2. Instrumentos y soportes de comunicación interna
- 7.14.3. El plan de comunicación interna

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



Módulo 8. Investigación de mercados, publicidad y dirección comercial

8.1. Investigación de Mercados
- 8.1.1. Investigación de mercados: origen histórico
- 8.1.2. Análisis y evolución del marco conceptual de la investigación de mercados
- 8.1.3. Elementos claves y aportación de valor de la investigación de mercados

8.2. Métodos y técnicas de investigación cuantitativas
- 8.2.1. Tamaño muestral
- 8.2.2. Muestreo
- 8.2.3. Tipos de Técnicas Cuantitativas

8.3. Métodos y técnicas de investigación cualitativas
- 8.3.1. Tipos de Investigación Cualitativa
- 8.3.2. Técnicas de Investigación Cualitativa

8.4. Segmentación de mercados
- 8.4.1. Concepto de segmentación de mercados
- 8.4.2. Utilidad y requisitos de la segmentación
- 8.4.3. Segmentación de mercados de consumo
- 8.4.4. Segmentación de mercados industriales
- 8.4.5. Estrategias de segmentación
- 8.4.6. La segmentación con base a criterios del marketing-mix
- 8.4.7. Metodología de segmentación del mercado

8.5. Gestión de proyectos de investigación
- 8.5.1. La Investigación de Mercados como un proceso
- 8.5.2. Etapas de Planificación en la Investigación de Mercados
- 8.5.3. Etapas de Ejecución en la Investigación de Mercados
- 8.5.4. Gestión de un Proyecto de Investigación

8.6. La investigación de mercados internacionales
- 8.6.1. Investigación de Mercados Internacionales
- 8.6.2. Proceso de la Investigación de Mercados Internacionales
- 8.6.3. La importancia de las fuentes secundarias en las Investigaciones de Mercado Internacionales

8.7. Los estudios de viabilidad
- 8.7.1. Concepto y utilidad
- 8.7.2. Esquema de un estudio de viabilidad
- 8.7.3. Desarrollo de un estudio de viabilidad

8.8. Publicidad
- 8.8.1. Antecedentes históricos de la Publicidad
- 8.8.2. Marco conceptual de la Publicidad; principios, concepto de briefing y posicionamiento
- 8.8.3. Agencias de publicidad, agencias de medios y profesionales de la publicidad
- 8.8.4. Importancia de la publicidad en los negocios
- 8.8.5. Tendencias y retos de la publicidad

8.9. Desarrollo del plan de Marketing
- 8.9.1. Concepto del Plan de Marketing
- 8.9.2. Análisis y Diagnostico de la Situación
- 8.9.3. Decisiones Estratégicas de Marketing
- 8.9.4. Decisiones Operativas de Marketing

8.10. Estrategias de promoción y *Merchandising*
- 8.10.1. Comunicación de Marketing Integrada
- 8.10.2. Plan de Comunicación Publicitaria
- 8.10.3. El *Merchandising* como técnica de Comunicación

8.11. Planificación de medios
- 8.11.1. Origen y evolución de la planificación de medios
- 8.11.2. Medios de comunicación
- 8.11.3. Plan de medios

8.12. Fundamentos de la dirección comercial
- 8.12.1. La función de la Dirección Comercial
- 8.12.2. Sistemas de análisis de la situación competitiva comercial empresa/mercado
- 8.12.3. Sistemas de planificación comercial de la empresa
- 8.12.4. Principales estrategias competitivas

8.13. Negociación comercial
- 8.13.1. Negociación comercial
- 8.13.2. Las cuestiones psicológicas de la negociación
- 8.13.3. Principales métodos de negociación
- 8.13.4. El proceso negociador

8.14. Toma de decisiones en gestión comercial
- 8.14.1. Estrategia comercial y estrategia competitiva
- 8.14.2. Modelos de toma de decisiones
- 8.14.3. Analíticas y herramientas para la toma de decisiones
- 8.14.4. Comportamiento humano en la toma de decisiones

8.15. Dirección y gestión de la red de ventas
- 8.15.1. Sales Management. Dirección de ventas
- 8.15.2. Redes al servicio de la actividad comercial
- 8.15.3. Políticas de selección y formación de vendedores
- 8.15.4. Sistemas de remuneración de las redes comercial propias y externas
- 8.15.5. Gestión del proceso comercial. Control y asistencia a la labor de los comerciales basándose en la información

8.16. Implementación de la función comercial
- 8.16.1. Contratación de comerciales propios y agentes comerciales
- 8.16.2. Control de la actividad comercial
- 8.16.3. El código deontológico del personal comercial
- 8.16.4. Cumplimiento normativo
- 8.16.5. Normas comerciales de conducta generalmente aceptadas

8.17. Gestión de cuentas clave
- 8.17.1. Concepto de la Gestión de Cuentas Clave
- 8.17.2. El *Key Account Manager*
- 8.17.3. Estrategia de la Gestión de Cuentas Clave

8.18. Gestión financiera y presupuestaria
- 8.18.1. El umbral de rentabilidad
- 8.18.2. El presupuesto de ventas. Control de gestión y del plan anual de ventas
- 8.18.3. Impacto financiero de las decisiones estratégicas comerciales
- 8.18.4. Gestión del ciclo, rotaciones, rentabilidad y liquidez
- 8.18.5. Cuenta de resultados

Módulo 9. Innovación y Dirección de Proyectos

9.1. Innovación
- 9.1.1. Introducción a la innovación
- 9.1.2. Innovación en el ecosistema empresarial
- 9.1.3. Instrumentos y herramientas para el proceso de innovación empresarial

9.2. Estrategia de Innovación
- 9.2.1. Inteligencia estratégica e innovación
- 9.2.2. Estrategia de innovación

9.3. *Project Management* para *Startups*
- 9.3.1. Concepto de *startup*
- 9.3.2. Filosofía *Lean Startup*
- 9.3.3. Etapas del desarrollo de una *startup*
- 9.3.4. El rol de un gestor de proyectos en una *startup*

9.4. Diseño y validación del modelo de negocio
- 9.4.1. Marco conceptual de un modelo de negocio
- 9.4.2. Diseño validación de modelos de negocio

9.5. Dirección y Gestión de Proyectos
- 9.5.1. Dirección y Gestión de proyectos: identificación de oportunidades para desarrollar proyectos corporativos de innovación
- 9.5.2. Principales etapas o fases de la dirección y gestión de proyectos de innovación

9.6. Gestión del cambio en proyectos: gestión de la formación
- 9.6.1. Concepto de Gestión del Cambio
- 9.6.2. El Proceso de Gestión del Cambio
- 9.6.3. La implementación del cambio

9.7. Gestión de la comunicación de proyectos
- 9.7.1. Gestión de las comunicaciones del proyecto
- 9.7.2. Conceptos clave para la gestión de las comunicaciones
- 9.7.3. Tendencias emergentes
- 9.7.4. Adaptaciones al equipo
- 9.7.5. Planificar la gestión de las comunicaciones
- 9.7.6. Gestionar las comunicaciones
- 9.7.7. Monitorear las comunicaciones

9.8. Metodologías tradicionales e innovadoras
- 9.8.1. Metodologías innovadoras
- 9.8.2. Principios básicos del Scrum
- 9.8.3. Diferencias entre los aspectos principales del Scrum y las metodologías tradicionales

9.9. Creación de una *startup*
- 9.3.1. Creación de una *startup*
- 9.3.2. Organización y cultura
- 9.3.3. Los diez principales motivos por los cuales fracasan las *startups*
- 9.3.4. Aspectos legales

9.10. Planificación de la gestión de riesgos en los proyectos
- 9.10.1. Planificar riesgos
- 9.10.2. Elementos para crear un plan de gestión de riesgos
- 9.10.3. Herramientas para crear un plan de gestión de riesgos
- 9.10.4. Contenido del plan de gestión de riesgos

Módulo 10. *Management* Directivo

10.1. *General Management*
- 10.1.1. Concepto de *General Management*
- 10.1.2. La acción del Manager General
- 10.1.3. El Director General y sus funciones
- 10.1.4. Transformación del trabajo de la dirección

10.2. El directivo y sus funciones. La cultura organizacional y sus enfoques
- 10.2.1. El directivo y sus funciones. La cultura organizacional y sus enfoques

10.3. Dirección de operaciones
- 10.3.1. Importancia de la dirección
- 10.3.2. La cadena de valor
- 10.3.3. Gestión de calidad

10.4. Oratoria y formación de portavoces
- 10.4.1. Comunicación interpersonal
- 10.4.2. Habilidades comunicativas e influencia
- 10.4.3. Barreras en la comunicación

10.5. Herramientas de comunicaciones personales y organizacional
- 10.5.1. La comunicación interpersonal
- 10.5.2. Herramientas de la comunicación interpersonal
- 10.5.3. La comunicación en la organización
- 10.5.4. Herramientas en la organización

10.6. Comunicación en situaciones de crisis
- 10.6.1. Crisis
- 10.6.2. Fases de la crisis
- 10.6.3. Mensajes: contenidos y momentos

10.7. Preparación de un plan de crisis
- 10.7.1. Análisis de posibles problemas
- 10.7.2. Planificación
- 10.7.3. Adecuación del personal

10.8. Inteligencia emocional
- 10.8.1. Inteligencia emocional y comunicación
- 10.8.2. Asertividad, empatía y escucha activa
- 10.8.3. Autoestima y comunicación emocional

10.9. Branding Personal
- 10.9.1. Estrategias para desarrollar la marca personal
- 10.9.2. Leyes del branding personal
- 10.9.3. Herramientas de la construcción de marcas personales

10.10. Liderazgo y gestión de equipos
- 10.10.1. Liderazgo y estilos de liderazgo
- 10.10.2. Capacidades y desafíos del Líder
- 10.10.3. Gestión de Procesos de Cambio
- 10.10.4. Gestión de Equipos Multiculturales

Módulo 11. La relación laboral, el empresario y el contrato de trabajo

11.1. Las fuentes del ordenamiento laboral (I)
- 11.1.1. Contenido laboral de la Constitución Española de 1978
- 11.1.2. La normas internacionales y supranacionales
- 11.1.3. Las normas con rango de ley
- 11.1.4. Los reglamentos y demás disposiciones reglamentarias

11.2. Las fuentes del ordenamiento laboral (II)
- 11.2.1. El convenio colectivo como fuente específica del Derecho del Trabajo
- 11.2.2. El contrato individual de trabajo
- 11.2.3. La costumbre y los principios generales del derecho
- 11.2.4. La condición más beneficiosa
- 11.2.5. Los criterios de ordenación entre normas laborales concurrentes

11.3. El concepto de trabajador: notas definitorias y zonas grises
- 11.3.1. Los presupuestos de laboralidad: prestación persona, voluntariedad, carácter retribuido, ajenidad y dependencia
- 11.3.2. Las relaciones laborales de carácter especial
- 11.3.3. Actividades excluidas de la legislación laboral

11.4. El empresario laboral (I)
- 11.4.1. Concepto de empresario en el Derecho del Trabajo
- 11.4.2. La empresa, el centro de trabajo y la unidad productiva
- 11.4.3. Los grupos de empresas a los efectos laborales
- 11.4.4. La externalización de servicios: contratas y subcontratas

11.5. El empresario laboral (II)
- 11.5.1. La cesión ilegal de trabajadores
- 11.5.2. La transmisión de la empresa

11.6. La selección y reclutamiento de trabajadores
- 11.6.1. El proceso de reclutamiento de trabajadores
- 11.6.2. El proceso de selección de trabajadores
- 11.6.3. La discriminación en el acceso al empleo
- 11.6.4. Las medidas de acción positiva en el acceso al empleo

11.7. La contratación laboral: límites y elementos esenciales
- 11.7.1. La capacidad para trabajar
- 11.7.2. Limitaciones para trabajar de los menores de edad
- 11.7.3. La forma del contrato de trabajo
- 11.7.4. La ineficacia del contrato de trabajo
- 11.7.5. La copia básica del contrato de trabajo
- 11.7.6. La protección de datos de carácter personal

11.8. Los pactos accesorios al contrato de trabajo
- 11.8.1. El pacto de plena dedición o exclusividad en la prestación laboral
- 11.8.2. El pacto de permanencia en la empresa
- 11.8.3. La prohibición de competencia postcontractual

11.9. El régimen jurídico del periodo de prueba
- 11.9.1. El pacto del periodo de prueba y su duración
- 11.9.2. Libre desistimiento durante el periodo de prueba
- 11.9.3. El desistimiento durante el periodo de prueba de la trabajadora embarazada

11.10. Los derechos de los trabajadores sobre sus creaciones intelectuales

11.11. Los derechos de explotación de las creaciones de los trabajadores: requisitos y alcance
- 11.11.1. Los derechos de explotación de las creaciones informáticas
- 11.11.2. Los derechos morales

Módulo 12. Las modalidades de la contratación laboral y el poder de dirección del empresario

12.1. La contratación indefinida
- 12.1.1. El contrato indefinido ordinario
- 12.1.2. El fomento de la contratación indefinida
- 12.1.3. El contrato fijo discontinuo y fijo periódico

12.2. La contratación temporal (I)
- 12.2.1. El contrato de obra o servicio determinado
- 12.2.2. El contrato eventual por circunstancias de la producción
- 12.2.3. El contrato de interinidad

12.3. La contratación temporal (II)
- 12.3.1. El contrato para la formación y el aprendizaje
- 12.3.2. El contrato en prácticas

12.4. La contratación temporal (III)
- 12.4.1. Disposiciones comunes a la contratación temporal
- 12.4.2. Otras modalidades de contratación temporal
- 12.4.3. Las empresas de trabajo temporal (ETT)

12.5. El contrato a tiempo parcial y sus variedades
- 12.5.1. El contrato a tiempo parcial común
- 12.5.2. Aspectos comandos al contrato a tiempo parcial
- 12.5.3. La bolsa de horas complementarias
- 12.5.4. La jubilación parcial y el contrato de relevo

12.6. El trabajo a distancia y el "teletrabajo"
- 12.6.1. La voluntariedad del trabajo a distancia
- 12.6.2. Los requisitos que debe de contener el contrato
- 12.6.3. La jornada y la desconexión digital
- 12.6.4. El control de la actividad laboral

12.7. El derecho a la ocupación efectiva y los derechos fundamentales de los trabajadores
- 12.7.1. El derecho a la ocupación efectiva
- 12.7.2. Los derechos fundamentales específicos de la relación laboral
- 12.7.3. Los derechos fundamentales inespecíficos de la relación laboral
- 12.7.4. La reparación del daño: los daños morales

12.8. Los deberes del trabajador
- 12.8.1. El deber de no concurrir con la actividad de la empresa
- 12.8.2. El deber de diligencia y de buena fe
- 12.8.3. El deber de observar las medidas de seguridad y salud
- 12.8.4. El deber de cumplir las órdenes e instrucciones del empleador

12.9. El poder de dirección y nuevos mecanismos de control tecnológico
- 12.9.1. El poder de dirección del empresario
- 12.9.1.1. El control de las taquillas y enseres personales
- 12.9.2. El poder de dirección y nuevos mecanismos de vigilancia y control
  - 12.9.2.1. El control informático de las herramientas tecnológicas
  - 12.9.2.2. El control a través de sistemas de geolocalización o GPS
  - 12.9.2.3. El control a través de sistemas de videovigilancia

12.10. La determinación de la prestación laboral y movilidad funcional
- 12.10.1. Determinación de la prestación de trabajo: aspectos generales
- 12.10.2. El sistema de clasificación profesional: los grupos profesionales
- 12.10.3. La movilidad funcional y el *ius variandi* empresarial
  - 12.10.3.1. Requisitos generales: titulación y respeto a la dignidad del trabajador
  - 12.10.3.2. La movilidad funcional dentro del grupo profesional: horizontal
  - 12.10.3.3. La movilidad funcional fuera del grupo profesional: vertical

Módulo 13. Vicisitudes de la relación laboral: jornada, descansos, modificación de condiciones e interrupción de la prestación laboral

13.1. Tiempo de trabajo: la jornada laboral
- 13.1.1. La jornada laboral ordinaria
  - 13.1.1.1. Duración de la jornada
  - 13.1.1.2. Distribución de la jornada
- 13.1.2. Jornadas especiales por razón de la actividad
- 13.1.3. Jornadas especiales por razones personales
- 13.1.4. Obligación de registro

13.1.5. Las horas extraordinarias
13.1.5.1. Concepto y clasificación
13.1.5.2. Naturaleza
13.1.5.3. Compensación por su realización
13.1.5.4. Prohibiciones
13.1.5.5. Registro
13.1.5.6. Horario de trabajo
13.1.6. El horario
13.1.7. Trabajo nocturno y trabajador nocturno
13.1.8. Trabajo a turnos
13.2. Adaptación de la jornada y derechos de conciliación
13.2.1. Disminución de la jornada por cuidado del lactante
13.2.2. Ausencia o reducción de la jornada por nacimiento de hijos prematuros u hospitalización del nacido
13.2.3. Reducción de la jornada por razones de guarda legal de menores, familiares o disminuidos
13.2.4. Reducción de jornada o adaptación en caso de menor afectado por cáncer o por cualquier otra enfermedad grave
13.2.5. Disminución de jornada por violencia de género o terrorismo
13.2.6. Disminución de la jornada para recibir formación en PRL
13.3. El régimen de descansos y vacaciones anuales
13.3.1. El calendario laboral
13.3.2. El régimen de descansos
13.3.2.1. Descanso durante la jornada
12.3.2.2. Descanso entre jornadas
13.3.2.3. Descanso semanal
13.3.3. Fiestas laborales
13.3.4. Vacaciones
13.3.5. Nacimiento, duración y devengo
13.3.6. Proporcionalidad y períodos computables
13.3.7. Coincidencia de las vacaciones con situaciones de baja
13.3.8. Tiempo de disfrute de las vacaciones
13.3.9. Carácter retribuido y la posibilidad de sustitución
13.4. La prestación salarial
13.4.1. Concepto y función del salario
13.4.2. Salario en metálico y en especie
13.4.3. Las percepciones extrasalariales
13.4.4. Sistemas salariales: procedimientos para su determinación
13.4.5. Estructura del salario
13.4.5.1. Salario base
13.4.5.2. Complementos salariales
13.4.5.3. Consolidación de los complementos salariales
13.4.6. Las pagas extraordinarias
13.4.7. La determinación del salario
13.4.7.1. El Salario Mínimo Interprofesional
13.4.7.2. El salario profesional
13.4.7.3. El salario contractual
13.4.8. El mecanismo de absorción y compensación salarial
13.4.9. El pago del salario
13.4.10. La protección del salario
13.4.10.1. La inembargabilidad salarial
13.4.10.2. El salario como crédito privilegiado
13.4.11. El Fondo de Garantía Salarial
13.5. La movilidad geográfica de los trabajadores
13.5.1. Concepto y características
13.5.2. El régimen jurídico de los traslados
13.5.2.1. Concepto
13.5.2.2. Elemento causal
13.5.2.3. Tipos de traslados
13.5.2.4. Procedimiento
13.5.3. El régimen jurídico de los desplazamientos
13.5.3.1. Concepto
13.5.3.2. Elemento causal
13.5.3.3. Procedimiento
13.5.3.4. Efectos

13.6. La modificación sustancial de las condiciones de trabajo
- 13.6.1. Alcance del artículo 41 ET y supuestos excluidos
- 13.6.2. Elemento causal
- 13.6.3. Condiciones de trabajo susceptibles de modificación
- 13.6.4. Concepto de modificación sustancial
- 13.6.5. Tipo de modificación sustancial: individual o colectiva
- 13.6.6. Procedimiento
  - 13.6.6.1. La modificación individual
  - 13.6.6.2. La modificación colectiva
- 13.6.7. La modificación sustancial de condiciones de trabajo previstas en convenio colectivo estatutario: artículo 82.3. ET

13.7. Modificaciones de las condiciones de trabajo por voluntad del trabajador
- 13.7.1. Ascensos
  - 13.7.1.1. Concepto
  - 13.7.1.2. Régimen jurídico
- 13.7.2. Reagrupamiento familiar
- 13.7.3. Finalidad
- 13.7.4. Régimen jurídico
- 13.7.5. Causas objetivas
- 13.7.6. Protección de las trabajadoras víctimas de violencia de género y del terrorismo
- 13.7.7. Protección de las personas con discapacidad
- 13.7.8. Protección de la integridad física del trabajador

13.8. La interrupción de la prestación laboral: los permisos retribuidos
- 13.8.1. Concepto y características
- 13.8.2. Tipología de permisos
- 13.8.3. Otras interrupciones de la prestación laboral por causas no imputables al trabajador
- 13.8.4. Efectos y disfrute

13.9. Suspensión del contrato de trabajo por causas empresariales o por fuerza mayor
- 13.9.1. Concepto y características
- 13.9.2. Causas de suspensión
  - 13.9.2.1. Suspensión contractual por voluntad de las partes
  - 13.9.2.2. Suspensión por incapacidad temporal
  - 13.9.2.3. Suspensión por motivos familiares
  - 13.9.2.4. Suspensión por voluntad del trabajador
  - 13.9.2.5. Trabajadora víctima de violencia de género
  - 13.9.2.6. Ejercicio del derecho de huelga
  - 13.9.2.7. Suspensión por voluntad de la empresa
  - 13.9.2.8. Por motivos disciplinarios
  - 13.9.2.9. Por cierre legal de la empresa
- 13.9.3. La suspensión y reducción de jornada por causas empresariales
- 13.9.4. La suspensión y reducción de jornada por fuerza mayor

13.10. El régimen jurídico de las excedencias laborales
- 13.10.1. Concepto y tipología
- 13.10.2. La excedencia forzosa
  - 13.10.2.1. Designación o elección para cargo público
  - 13.10.2.2. Cargos sindicales
  - 13.10.2.3. Efectos
- 13.10.3. La excedencia por cuidado de hijos y familiares
  - 13.10.3.1. Supuestos
  - 13.10.3.2. Efectos
- 13.10.4. La excedencia voluntaria
  - 13.10.4.1. Requisitos
  - 13.10.4.2. Efectos

Módulo 14. La extinción de la relación laboral

14.1. La extinción del contrato de trabajo por voluntad conjunta de las partes
- 14.1.1. Extinción del contrato por mutuo acuerdo de las partes
  - 14.1.1.1. Concepto
  - 14.1.1.2. Requisitos
  - 14.1.1.3. Efectos
- 14.1.2. Extinción contractual por causas válidamente consignadas en el contrato: concepto y requisitos
- 14.1.3. Extinción del contrato por expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato

14.2. Extinción del contrato de trabajo por otras causas relacionadas con las partes del contrato
- 14.2.1. Muerte, jubilación, incapacidad o extinción de la personalidad jurídica del empresario
- 14.2.2. Muerte, jubilación o incapacidad del trabajador

14.3. El libre desistimiento o abandono del trabajador
- 14.3.1. Concepto de dimisión y abandono
- 14.3.2. La dimisión con preaviso
- 14.3.3. La dimisión preaviso
- 14.3.4. Aspectos formales y efectos
- 14.3.5. La dimisión del personal de alta dirección

14.4. La extinción del contrato de trabajo por voluntad del trabajador a causa de un incumplimiento empresarial
- 14.4.1. Resolución del contrato por incumplimiento empresarial: causas
  - 14.4.1.1. Modificaciones sustanciales que redunden en menoscabo de la dignidad del trabajador
  - 14.4.1.2. Falta de pago o retrasos continuados
  - 14.4.1.3. Otros incumplimientos empresariales grave
- 14.4.2. Procedimiento
- 14.4.3. Efectos

14.5. El despido disciplinario
- 14.5.1. Concepto y características
- 14.5.2. Causas
  - 14.5.2.1. Faltas repetidas de asistencia o puntualidad
  - 14.5.2.2. Indisciplina o desobediencia en el trabajo
  - 14.5.2.3. Ofensas verbales o físicas
  - 14.5.2.4. Transgresión de la buena fe contractual y abuso de confianza en el desempeño del trabajo
  - 14.5.2.5. Disminución continuada y voluntaria del rendimiento
  - 14.5.2.6. Embriaguez habitual o toxicomanía
  - 14.5.2.7. Acoso discriminatorio al empresario o a las personas que trabajan en la empresa
- 14.5.3. La forma y el procedimiento
  - 14.5.3.1. La carta de despido
  - 14.5.3.2. La fecha de efectos
  - 14.5.3.3. La comunicación del despido al trabajador
- 14.5.4. El procedimiento de despido disciplinario en el caso de los representantes legales de los trabajadores

14.6. La extinción del contrato de trabajo por causas objetivas: el despido objetivo
- 14.6.1. Concepto y régimen jurídico
- 14.6.2. Causas
  - 14.6.2.1. Ineptitud del trabajador
  - 14.6.2.2. Falta de adaptación a los cambios técnicos en el puesto de trabajo
  - 14.6.2.3. Causas económicas, técnicas, organizativas y productivas
  - 14.6.2.4. Insuficiencia de consignación presupuestaria
- 14.6.3. Requisitos formales y procedimentales
  - 14.6.3.1. La puesta a disposición de la indemnización
  - 14.6.3.2. La carta de despido
  - 14.6.3.3. El periodo de preaviso y la licencia de horas para encontrar empleo
- 14.6.4. La prioridad de permanencia

14.7. El despido colectivo
- 14.7.1. Concepto y características
- 14.7.2. Causas
  - 14.7.2.1. Causas económicas
  - 14.7.2.2. Causas organizativas
  - 14.7.2.3. Causas técnicas
  - 14.7.2.4. Causas productivas
- 14.7.3. Ámbito de afectación de las causas: los umbrales
- 14.7.4. El procedimiento
  - 14.7.4.1. Fase colectiva del despido colectivo: período de consultas y proceso de negociación
  - 14.7.4.2. Fase individual del despido colectivo
- 14.7.5. Breve referencia al despido colectivo en empresas concursadas

14.8. El despido por fuerza mayor
- 14.8.1. Concepto de fuerza mayor
- 14.8.2. Procedimiento
- 14.8.3. Efectos

14.9. La extinción del contrato del personal laboral de las administraciones públicas
- 14.9.1. La extinción por finalización de contrato
- 14.9.2. El despido disciplinario del personal laboral de las administraciones públicas
- 14.9.3. El despido por causas objetivas
- 14.9.4. El despido colectivo

14.10. La extinción del contrato del personal laboral de alta dirección
- 14.10.1. El desistimiento por parte del directivo
- 14.10.2. El despido *ad nutum* o sin causa
- 14.10.3. El despido por casusas disciplinarios
- 14.10.4. Las cláusulas blindaje o indemnización en favor del directivo
- 14.10.5. La extinción dentro del proceso concursal

Módulo 15. La libertad sindical y modelo de representación en la empresa

15.1. El derecho sindical y su reconocimiento constitucional
- 15.1.1. El modelo internacional: la doctrina de la O.I.T. como estándar mundial para la regulación jurídica del fenómeno sindical
- 15.1.2. El reconocimiento jurídico de los sindicatos en el ordenamiento jurídico español
  - 15.1.2.1. Los antecedentes: a. Orígenes y consolidación del asociacionismo obrero en España
  - 15.1.2.2. El reconocimiento constitucional de la Libertad Sindical
  - 15.1.2.3. Contenido esencial
  - 15.1.2.4. Contenido adicional

15.2. La regulación legal: la Ley Orgánica de Libertad Sindical (LOLS)
- 15.2.1. El derecho de fundación o de creación de sindicatos
- 15.2.2. La titularidad del derecho: criterios de inclusión, exclusión y limitaciones
- 15.2.3. El procedimiento fundacional de sindicatos: Estatutos. Registro. Publicidad
- 15.2.4. El derecho individual de afiliación (Libertad sindical subjetiva)
- 15.2.5. Libertad positiva y negativa
- 15.2.6. Las cláusulas de seguridad o "presión" sindical
- 15.2.7. Descuento empresarial de la cuota sindical en la nómina. Cuota empresarial por gastos de convenio
- 15.2.8. Cuota o canon de negociación colectiva

15.3. La mayor representatividad sindical
- 15.3.1. Audiencia electoral
- 15.3.2. La irradiación

15.4. La tutela de la libertad sindical
- 15.4.1. La impugnación de los estatutos sindicales
- 15.4.2. El proceso especial para la protección de los derechos sindicales
- 15.4.3. La tutela judicial constitucional
- 15.4.4. La tutela administrativa de la libertad sindical
- 15.4.5. La tutela internacional de la libertad sindical

15.5. La representación de intereses colectivos y la concertación social
- 15.5.1. Sujetos legitimados
- 15.5.2. Funciones de la participación institucional
- 15.5.3. Diálogo social
- 15.5.4. Participación en órganos tripartitos

15.6. Libertad sindical y negociación colectiva
- 15.6.1. Estructura de la negociación colectiva
- 15.6.2. La negociación colectiva estatutaria
- 15.6.3. La negociación colectiva extraestatutaria y otros tipos de negociación
- 15.6.4. Los acuerdos marco
- 15.6.5. Los mecanismos de flexibilidad interna negociada y los acuerdos colectivos de empresa

15.7. Organización y acción sindical en la empresa y en las AAPP
- 15.7.1. Secciones sindicales de empresa y delegados sindicales:
- 15.7.2. Régimen jurídico: Ámbito y tipos legales
- 15.7.3. Funciones y competencias
- 15.7.4. Garantías de los representantes sindicales en la empresa
- 15.7.5. La representación sindical en la Función Pública

15.8. Representación electiva de los trabajadores en la empresa
- 15.8.1. Representación Unitaria
- 15.8.2. Comité de empresa
- 15.8.3. Delegados de personal
- 15.8.4. Comités intercentros
- 15.8.5. Procedimiento elección representantes de los trabajadores

15.9. Atribuciones y competencias de la representación institucionalizada
- 15.9.1. Garantías de los representantes de los trabajadores
- 15.9.2. Responsabilidad de los representantes de los trabajadores: el deber de sigilo

15.10. Otras representaciones legales
- 15.10.1. Comisiones *ad hoc*
- 15.10.2. Delegados de prevención y comité de seguridad y salud
- 15.10.3. Representaciones en comités de empresa europeo

Módulo 16. Convenios y acuerdos de empresa y medidas de conflicto colectivo

16.1. El convenio colectivo estatutario
- 16.1.1. Concepto y naturaleza del convenio colectivo
- 16.1.2. Clases de convenios colectivos
- 16.1.3. Ámbito de aplicación de los convenios colectivo

16.2. El convenio colectivo estatutario y el proceso de negociación
- 16.2.1. Partes del convenio colectivo, legitimación negociadora y sujetos obligados
- 16.2.2. Procedimiento de elaboración del convenio colectivo
- 16.2.3. Contenido y límites del convenio colectivo

16.3. El convenio colectivo estatutario y su aplicación temporal
- 16.3.1. Duración del convenio colectivo
- 16.3.2. La ultraactividad
- 16.3.3. La inaplicación del convenio colectivo

16.4. Las relaciones entre convenios
- 16.4.1. La concurrencia de convenios colectivos
- 16.4.2. Adhesión y extensión de los convenios colectivos

16.5. Acuerdos de empresa
- 16.5.1. Clases de acuerdos de empresa
- 16.5.2. Acuerdos de empresa subsidiarios
- 16.5.3. Acuerdos de empresa modificativos
- 16.5.4. Acuerdos de empresa de reorganización productiva
- 16.5.5. Acuerdos o pactos informales de empresa
- 16.5.6. Procedimiento acuerdos de empresa

16.6. Procedimientos autónomos de solución de conflictos
- 16.6.1. La mediación
- 16.6.2. La conciliación
- 16.6.3. El arbitraje

16.7. La modalidad procesal de conflicto colectivo o acuerdos marco globales y negociación colectiva comunitaria
- 16.7.1. Legitimados para interponer la acción
- 16.7.2. Vicisitudes de esta modalidad especial
- 16.7.3. Efectos de la sentencia

16.8. El derecho de huelga: titularidad y tipología
- 16.8.1. La titularidad del derecho de huelga
- 16.8.2. La huelga de los funcionarios públicos
- 16.8.3. Modalidades de huelga

16.9. El procedimiento de realización de la huelga
- 16.9.1. Convocatoria de huelga
- 16.9.2. Administración de la huelga: comité de huelga
- 16.9.3. La terminación de la huelga

16.10. Efectos de la huelga y límites a su ejercicio
- 16.10.1. Efectos de la huelga
- 16.10.2. Servicios de seguridad y mantenimiento
- 16.10.3. Servicios mínimos

Módulo 17. El derecho de la Seguridad Social

17.1. La protección frente al riesgo
- 17.1.1. Los riesgos sociales
- 17.1.2. Las técnicas de protección frente al riesgo y su evolución
- 17.1.3. La Seguridad Social como ejemplo paradigmático de la actividad prestacional del Estado de bienestar
- 17.1.4. La configuración constitucional del sistema de Seguridad Social

17.2. Estructura y composición del sistema
- 17.2.1. Los dos niveles de protección
- 17.2.2. La división por regímenes
- 17.2.3. El campo de aplicación del Régimen General
- 17.2.4. El campo de aplicación del RETA
- 17.2.5. Las consecuencias de un encuadramiento incorrecto
- 17.2.6. Los efectos de un doble encuadramiento

17.3. La relación jurídica con la Seguridad Social
- 17.3.1. La inscripción del empresario
- 17.1.3. La afiliación
- 17.3.4. El alta
- 17.3.5. La baja
- 17.3.6. Las consecuencias administrativas y penales de un alta extemporánea o de la falta de alta
- 17.3.7. El convenio especial con la Seguridad Social

17.4. La financiación del Sistema de Seguridad Social
- 17.4.1. Los diferentes sistemas de financiación
- 17.4.2. Las fuentes de financiación del sistema español
- 17.4.3. La obligación de cotizar
- 17.4.4. Las consecuencias administrativas y penales de incumplir la obligación de cotizar
- 17.4.5. La liquidación de cuotas
- 17.4.6. La recaudación de la Seguridad Social

17.5. Las reglas generales de la acción protectora
- 17.5.1. Los riesgos causantes (el accidente de trabajo y la enfermedad profesional)
- 17.5.2. El tratamiento privilegiado de los riesgos profesionales
- 17.5.3. Tipos de prestaciones de Seguridad Social
- 17.5.4. Requisitos generales de acceso a la acción protectora (el requisito de alta y el requisito de carencia)

17.6. La cuantía de las prestaciones
- 17.6.1. La dinámica de las prestaciones (reconocimiento, pago y extinción)
- 17.6.2. La responsabilidad en orden a las prestaciones
- 17.6.3. Las garantías de las prestaciones

17.7. La protección de la incapacidad
- 17.7.1. Los efectos de la incapacidad en el trabajo
- 17.7.2. El subsidio por incapacidad temporal
- 17.7.3. La indemnización por lesiones permanentes no invalidantes
- 17.7.4. Incapacidad permanente
- 17.7.5. La pensión por incapacidad permanente

17.8. Las prestaciones vinculadas al nacimiento o a la adopción de un hijo
- 17.8.1. El subsidio por riesgo durante el embarazo o durante la lactancia natural
- 17.8.2. El subsidio por corresponsabilidad en el cuidado del lactante
- 17.8.3. Las prestaciones por nacimiento y cuidado
- 17.8.4. El subsidio por cuidado de menores gravemente enfermos

17.9. La pensión de jubilación
- 17.9.1. Jubilación ordinaria
- 17.9.2. Jubilación anticipada
- 17.9.3. Jubilación tardía
- 17.9.4. Supuestos de compatibilidad entre el trabajo y la pensión (jubilación parcial, jubilación activa y jubilación flexible)

17.10. La protección frente a la pérdida del trabajo
- 17.10.1. La prestación contributiva por desempleo
- 17.10.2. El subsidio por desempleo
- 17.10.3. La prestación por cese de actividad de los profesionales autónomos

Módulo 18. La Prevención de Riesgos Laborales: obligaciones y responsabilidades

18.1. La obligación de prevención
- 18.1.1. Contenido general, alcance y límites
- 18.1.2. Obligaciones instrumentales
- 18.1.3. Evaluación y planificación de la actividad preventiva
- 18.1.4. Obligaciones de formación e información
- 18.1.5. Obligación de facilitar los equipos de trabajo y medios de protección
- 18.1.6. Obligación de documentación
- 18.1.7. Obligaciones de registro y notificación de los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales
- 18.1.8. Riesgo grave e inminente

18.2. La obligación específica de vigilancia de la salud
- 18.2.1. Sujetos encargados. Momento en que se ha de materializar
- 18.2.2. El principio de voluntariedad y sus excepciones
- 18.2.3. Los resultados de la vigilancia de la salud: acceso y confidencialidad de las informaciones

18.3. La obligación específica de coordinación de actividades empresariales
- 18.3.1. Las obligaciones en los supuestos de concurrencia de actividades
- 18.3.2. Las contratas y subcontratas
- 18.3.3. La especial regulación del sector de la construcción

18.4. La obligación de protección de determinados colectivos de profesionales
- 18.4.1. Trabajadores especialmente sensibles, mujeres embarazadas y en periodo de lactancia, trabajadores temporales y de ETT
- 18.4.2. La prevención de riesgos del trabajo autónomo

18.5. La obligación de prevención de los riesgos psicosociales
- 18.5.1. Tipos de riesgos psicosociales
- 18.5.2. Medidas preventivas
- 18.5.3. La desconexión digital como fórmula de protección de la salud del trabajador

18.6. El acoso en el trabajo como riesgo laboral
- 18.6.1. El acoso laboral o *mobbing*
- 18.6.2. El acoso sexual y el acoso por razón de sexo
- 18.6.3. Diferencias con el conflicto laboral
- 18.6.4. Obligación de prevención y medidas preventivas

18.7. La responsabilidad administrativa en materia de prevención de riesgos laborales
- 18.7.1. Principios de la potestad sancionadora de la administración
- 18.7.2. Sujetos responsables
- 18.7.3. Las infracciones y sanciones en materia de prevención de riesgos laborales
- 18.7.4. El procedimiento administrativo sancionador
- 18.7.5. El acta de infracción como presupuesto del inicio del procedimiento sancionador

18.8. La responsabilidad penal en materia de prevención de riesgos laborales
- 18.8.1. Delitos específicos y genéricos en materia de prevención de riesgos laborales
- 18.8.2. Las situaciones de concursos de delitos
- 18.8.3. La compatibilidad de la responsabilidad penal con otras responsabilidades
- 18.8.4. Ámbito subjetivo de la responsabilidad penal
- 18.8.5. La persona jurídica como sujeto responsable penalmente
- 18.8.6. La responsabilidad penal de administradores, directivos y trabajadores

18.9. La responsabilidad civil
- 18.9.1. Naturaleza de la responsabilidad civil derivada de accidente de trabajo y/o enfermedad profesional
- 18.9.2. La responsabilidad del empresario por actos de sus empleados
- 18.9.3. La responsabilidad en materia de coordinación de actividades: la descentralización productiva y responsabilidad de contratas y subcontratas
- 18.9.4. Responsabilidad de los grupos de empresas
- 18.9.5. Las responsabilidades de fabricantes y suministradores

18.10. Responsabilidades de Seguridad Social
- 18.10.1. El recargo de prestaciones y su compatibilidad
- 18.10.2. Concepto y naturaleza
- 18.10.3. Sujetos responsables

Módulo 19. El proceso laboral: tutela declarativa (parte general y modalidades procesales)

19.1. El orden jurisdiccional social: Órganos y competencias
- 19.1.1. Fuentes reguladoras del orden jurisdiccional social
- 19.1.2. La competencia del orden jurisdiccional social
- 19.1.3. Solución extrajudicial
- 19.1.4. Los diferentes órganos del orden jurisdiccional social, competencia funcional y territorial

19.2. Las partes procesales
- 19.2.1. Concepto, capacidad, legitimación
- 19.2.2. Procesos con pluralidad de partes
- 19.2.3. Intervención del Fondo de Garantía Salarial

19.3. Evitación del proceso
- 19.3.1. Los actos previos al proceso
- 19.3.2. La conciliación
- 19.3.3. La reclamación previa

19.4. Inicio del proceso declarativo
- 19.4.1. Los actos preparatorios y la anticipación de la prueba
- 19.4.2. Las medidas cautelares y el embargo preventivo
- 19.4.3. La demanda: presentación, admisión a trámite y subsanación de la demanda
- 19.4.4. Acumulación de acciones y procesos
- 19.4.5. Procedimiento monitorio

19.5. El juicio oral
- 19.5.1. Concepto del juicio oral y actuaciones anteriores al juicio oral
- 19.5.2. Conciliación judicial
- 19.5.3. Alegaciones de las partes
- 19.5.4. Proposición y práctica de la prueba
- 19.5.5. Conclusiones

19.6. Impugnación del despido
- 19.6.1. Caducidad de la acción
- 19.6.2. Los requisitos de la demanda
- 19.6.3. La sentencia y la calificación del despido
- 19.6.4. Los efectos de la declaración del despido procedente
- 19.6.5. Los efectos de la declaración del despido improcedente
- 19.6.6. Los efectos de la declaración del despido nulo

19.7. Impugnación de sanciones disciplinarias
- 19.7.1. La nulidad de la sanción
- 19.7.2. Confirmación de la sanción
- 19.7.3. La revocación total de la sanción
- 19.7.4. La revocación parcial de la sanción
- 19.7.5. La irrecurribilidad de la sentencia y sus excepciones

19.8. Extinción del contrato por causas objetivas
- 19.8.1. El proceso por extinción por causas objetivas
- 19.8.2. Los despidos colectivos por causas económicas, organizativas, técnicas o de producción

19.9. Modalidades procesales vinculadas al desarrollo del contrato de trabajo
- 19.9.1. El proceso de vacaciones
- 19.9.2. El procedimiento de clasificación profesional
- 19.9.3. El procedimiento en materia de modalidad geográfica, modificación sustancial de condiciones de trabajo, y de reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción
- 19.9.4. El proceso en materia de permisos por lactancia y reducción de jornada por motivos familiares

19.10. Procesos de Seguridad Social
- 19.10.1. Sujetos legitimados
- 19.10.2. Reclamación previa y agotamiento de la vía previa
- 19.10.3. Demanda
- 19.10.4. Efectos de la sentencia

Módulo 20. El proceso laboral: los medios de impugnación y la tutela ejecutiva

20.1. Los medios de impugnación
- 20.1.1. Consideraciones generales

20.2. Recurso de reposición
- 20.2.1. Resoluciones recurribles
- 20.2.2. Procedimiento
- 20.2.3. Efectos de la desestimación y estimación del recurso de reposición

20.3. Recurso de queja
- 20.3.1. Resoluciones recurribles
- 20.2.2. Procedimiento
- 20.2.3. Efectos de la desestimación y estimación del recurso de queja

20.4. El recurso de suplicación
- 20.4.1. Consideraciones generales
- 20.4.2. Resoluciones recurribles
- 20.4.3. Procedimiento
- 20.4.4. Efectos de la desestimación y estimación del recurso de suplicación

20.5. El recurso de casación
- 20.5.1. Consideraciones generales
- 20.5.2. Resoluciones recurribles
- 20.5.3. Tramitación del recurso ante la Sala de lo Social del Tribunal Supremo
- 20.5.4. Efectos de la desestimación y estimación del recurso de casación

20.6. El recurso para la unificación de doctrina
- 20.6.1. Consideraciones generales
- 20.6.2. Resoluciones recurribles
- 20.6.3. Requisitos sustantivos de la contradicción
- 20.6.4. Tramitación del recurso

20.7. Consideraciones generales de la ejecución laboral
- 20.7.1. Títulos ejecutivos
- 20.7.2. El órgano judicial competente
- 20.7.3. La legitimación en el proceso de ejecución
- 20.7.4. Procedimiento de ejecución

20.8. Las ejecuciones ordinarias
- 20.8.1. Consideraciones generales
- 20.8.2. El embargo de bienes: concepto, fases e incidencias en el embargo
- 20.8.3. El procedimiento para la ejecución forzosa de los bienes embargados
- 20.8.4. El pago a los acreedores
- 20.8.5. La insolvencia empresarial

20.9. Las ejecuciones especiales
- 20.9.1. La ejecución de sentencias de despido
- 20.9.2. La ejecución de sentencias frente a entes públicos
- 20.9.3. Las ejecuciones colectivas

20.10. La ejecución provisional
- 20.10.1. Consideraciones generales
- 20.10.2. Ejecución provisional de sentencias condenatorias al pago de cantidad
- 20.10.3. Ejecuciones provisionales de sentencias condenatorias en materia de Seguridad Social
- 20.10.4. Ejecuciones provisionales de sentencias condenatorias en materia de despido

Módulo 21. Constitución, transmisión y deberes formales de la empresa

21.1. Constitución de la empresa: obligaciones tributarias
- 21.1.1. La declaración censal
- 21.1.2. El impuesto sobre operaciones societarias. Gravamen de los actos jurídicos documentados
- 21.1.3. El Impuesto sobre Actividades Económicas (IAE)

21.2. Declaraciones tributarias periódicas y no periódicas

21.3. Responsabilidad de los consejeros y administradores

21.4. Retenciones que debe realizar la empresa

21.5. Tributación de la transmisión de la empresa
- 21.5.1. Por acto inter vivos
- 21.5.2. Por acto *mortis* causa
- 21.5.3. Los efectos de la subrogación y sucesión de empresas
- 21.5.4. Responsabilidad del adquirente de empresa y del subcontratista

21.6. La colaboración con la administración tributaria
- 21.6.1. La empresa como colaboradora
- 21.6.2. Las obligaciones de información por suministro y mediante requerimiento
- 21.6.3. La comprobación del cumplimiento de deberes formales

21.7. Administración tributaria electrónica
- 21.7.1. Obligados a relacionarse electrónicamente con las administraciones
- 21.7.2. Sistemas de identificación y firma electrónica
  - 21.7.2.1. Certificado electrónico
  - 21.7.2.2. DNI electrónico (DNIe)
  - 21.7.2.3. Sistema CL@VE PIN

21.8. Notificaciones electrónicas
- 21.8.1. Notificaciones electrónicas de suscripción voluntaria
- 21.8.2. Notificaciones electrónicas obligatorias -NEO

21.9. Nuevas tecnologías en la relación con la AEAT
  21.9.1. Soluciones informáticas web
  21.9.2. Aplicaciones informáticas para dispositivos móviles
21.10. La factura electrónica

Módulo 22. La aplicación de los tributos, el régimen sancionador tributario y la revisión en materia tributaria

22.1. Normas comunes de la aplicación de los tributos
22.2. La gestión tributaria (I)
22.3. La gestión tributaria (II)
22.4. La inspección de los tributos (I)
22.5. La inspección de los tributos (II)
22.6. La recaudación de los tributos (I)
22.7. La recaudación de los tributos (II)
22.8. Infracciones y sanciones tributarias (I)
22.9. Infracciones y sanciones tributarias (II)
22.10. Procedimientos de revisión en materia tributaria

Módulo 23. El impuesto sobre sociedades: régimen general (I)

23.1. Caracteres generales del impuesto
  23.1.1. Marco normativo
  23.1.2. Hecho imponible
  23.1.3. Contribuyente
    23.1.3.1. Contribuyentes sujetos y exentos
    23.1.3.2. Comunidades de bienes y sociedades civiles
    23.1.3.3. Entidades de mera tenencia de bienes
  23.1.4. Domicilio fiscal
  23.1.5. Período impositivo y de declaración
23.2. Ajustes en la base imponible: gastos deducibles
  23.2.1. Requisitos para la deducibilidad de los gastos
  23.2.2. Gastos no deducibles
23.3. Gastos financieros
23.4. Imputación temporal de ingresos y gastos
23.5. Amortizaciones
23.6. Normas de valoración y operaciones vinculadas
23.7. Provisiones para riesgos y gastos
23.8. Pérdidas por deterioro y régimen de los activos por impuesto diferido
23.9. Exenciones por doble imposición
23.10. *Patent box*
23.11. Reserva de capitalización

Módulo 24. El impuesto sobre sociedades: régimen general (II)

24.1. La compensación de bases imponibles
24.2. Tipos de gravamen y cuota íntegra
24.3. Bonificaciones
24.4. Deducciones por doble imposición
24.5. Deducción por investigación y desarrollo e innovación tecnológica
24.6. Deducción por inversiones en producciones cinematográficas, series audiovisuales y espectáculos en vivo de artes escénicas y musicales
24.7. Deducciones por creación de empleo
24.8. Deducción por inversiones de empresas portuarias
24.9. Normas comunes a las deducciones
24.10. Pagos fraccionados

Módulo 25. El impuesto sobre sociedades: regímenes especiales (I)

25.1. Gestión del impuesto sobre sociedades
25.2. Agrupaciones de interés económico y uniones temporales de empresas
25.3. Régimen de consolidación fiscal: conceptos básicos
  25.3.1. Definición
  25.3.2. Contribuyente
  25.3.3. Responsabilidades tributarias derivadas de la aplicación del régimen de consolidación fiscal
25.4. Régimen de consolidación (II)
  25.4.1. Obligaciones de información
  25.4.2. Pérdida del régimen de consolidación fiscal: causas y efectos

25.5. Grupo fiscal
- 25.5.1. Definición del grupo fiscal. Entidad dominante. Entidades dependientes
- 25.5.2. Inclusión o exclusión de entidades en el grupo fiscal
- 25.5.3. Determinación del dominio y de los derechos de voto en las participaciones indirectas
- 25.5.4. Reglas especiales de incorporación de entidades en el grupo fiscal

25.6. Base imponible del grupo consolidado
- 25.6.1. Reglas especiales aplicables en la determinación de las bases imponibles individuales de las entidades integrantes del grupo fiscal
- 25.6.2. Eliminaciones
- 25.6.3. Incorporaciones
- 25.6.4. Compensación de bases imponibles negativas

25.7. Liquidación consolidada
- 25.7.1. Tipo de gravamen del grupo fiscal
- 25.7.2. Cuota íntegra del grupo fiscal
- 25.7.3. Deducciones y bonificaciones de la cuota íntegra del grupo fiscal
- 25.7.4. Declaración y autoliquidación del grupo fiscal

25.8. Régimen de empresas de reducida dimensión (I)
- 25.8.1. Concepto de empresa de reducida dimensión
- 25.8.2. Libertad de amortización con creación de empleo
- 25.8.3. Amortización acelerada

25.9. Régimen de empresas de reducida dimensión (II)
- 25.9.1. Pérdidas por deterioro de insolvencias
- 25.9.2. Reserva de nivelación

25.10. Régimen de arrendamiento financiero

Módulo 26. El impuesto sobre sociedades: regímenes especiales (II)

26.1. Régimen de reestructuraciones societarias. Concepto, ámbito y supuestos de aplicación

26.2. Requisitos del régimen
- 26.2.1. El motivo económico válido
- 26.2.2. La comunicación del régimen

26.3. Régimen de reestructuraciones societarias
- 26.3.1. Régimen aplicable a los elementos transmitidos
- 26.3.2. Valoración de las participaciones adquiridas
- 26.6.3. Régimen de tributación de los socios
- 26.6.4. Régimen del canje de valores

26.4. Régimen de reestructuraciones societarias (II)
- 26.4.1. Participaciones en el capital de la entidad transmitente y de la entidad adquirente
- 26.4.2. Aportaciones no dinerarias

26.5. Régimen de reestructuraciones societarias (IV)
- 26.5.1. Subrogación en la posición jurídica
- 26.5.2. Deberes contables

26.6. Régimen fiscal de cooperativas (I). Calificación fiscal
- 26.6.1. Clasificación fiscal de las cooperativas
- 26.6.2. Efectos de la pérdida de la condición fiscal

26.7. Régimen fiscal de cooperativas (II). Causas de pérdida de la protección fiscal

26.8. Cooperativas especialmente protegidas (III). Enumeración y requisitos

26.9. Régimen fiscal de cooperativas (III) Reglas especiales en la base imponible del Impuesto sobre Sociedades
- 26.9.1. Doble base imponible
- 26.9.2. Valoración de operaciones con socios
- 26.9.3. Gastos especiales: FEP e intereses del capital
- 26.9.4. Tratamiento del FRO

26.10. Régimen fiscal de cooperativas (IV). Beneficios fiscales de las cooperativas
- 26.10.1. Beneficios fiscales en la cuota del IS
- 26.10.2. Beneficios fiscales en otros impuestos

Módulo 27. El impuesto sobre el valor añadido: régimen general (I)

27.1. Introducción al IVA

27.2. Hecho imponible del IVA
- 27.2.1. Entregas de bienes y prestaciones de servicios
- 27.2.2. Operaciones asimiladas

27.3. Operaciones intracomunitarias y de comercio exterior
- 27.3.1. Adquisiciones intracomunitarias de bienes
- 27.3.2. Prestación y adquisición de servicios intracomunitarios
- 27.3.3. Importación de bienes

27.4. Supuestos de no sujeción

27.5. Exenciones

27.6. Sujetos pasivos y responsables
- 27.6.1. Regla general
- 27.6.2. Regla de inversión del sujeto pasivo
- 27.6.3. Responsables del impuesto

27.7. Lugar de realización
- 27.7.1. Entregas de bienes
- 27.7.2. Prestaciones de servicios

27.8. Devengo del impuesto
- 27.8.1. Regla general
- 27.8.2. Reglas especiales

27.9. Base imponible
- 27.9.1. Regla general
- 27.9.2. Reglas especiales

27.10. Modificación de la base imponible

Módulo 28. El impuesto sobre el valor añadido: régimen general (II)

28.1. Tipos de gravamen

28.2. Repercusión del impuesto
- 28.2.1. Requisitos temporales y formales
- 28.2.2. Deberes de facturación
- 28.2.3. Facturación electrónica
- 28.2.4. Sistema de suministro inmediato de información (SII)

28.3. Deducción de cuotas soportadas
- 28.3.1. Requisitos
- 28.3.2. Limitaciones
- 28.3.3. Exclusiones y restricciones

28.4. Deducciones en sectores diferenciados de actividad

28.5. Liquidación del impuesto
- 28.5.1. Régimen general
- 28.5.2. Regla de prorrata
  - 28.5.2.1. Prorrata general
  - 28.5.2.2. Prorrata especial

28.6. Devoluciones

28.7. Rectificaciones
- 28.7.1. Rectificación de cuotas repercutidas
- 28.7.2. Rectificación de deducciones

28.8. Regularización de deducciones
- 28.8.1. Por aplicación de prorrata provisional
- 28.8.2. Por adquisición o importación de bienes de inversión
- 28.8.3. Por deducciones anteriores al inicio

28.9. Obligaciones formales

28.10. Gestión del impuesto

Módulo 29. El impuesto sobre el valor añadido: regímenes especiales

29.1. Normas comunes a los regímenes especiales del IVA

29.2. Régimen especial simplificado

29.3. Régimen especial de la agricultura, ganadería y pesca

29.4. Régimen especial de bienes usados, objetos de arte, antigüedades y objetos de colección

29.5. Régimen especial de operaciones con oro de inversión

29.6. Régimen especial de las agencias de viajes

29.7. Régimen especial del recargo de equivalencia

29.8. Regímenes especiales aplicables a los servicios de telecomunicaciones, radiodifusión o televisión y a los prestados por vía electrónica

29.9. Régimen especial del grupo de entidades

29.10. Régimen especial del criterio de caja

Módulo 30. Impuestos especiales

30.1. Impuestos especiales: introducción

30.2. Impuestos especiales de fabricación

30.3. Impuesto especial sobre el carbón

30.4. Impuesto especial sobre determinados medios de transporte

30.5. Impuesto sobre el valor de la producción de energía eléctrica

30.6. Impuesto sobre la producción de combustible nuclear gastado y residuos radiactivos resultantes de la generación de energía eléctrica

30.7. Impuesto sobre el almacenamiento de combustible nuclear gastado y residuos radiactivos en instalaciones centralizadas

30.8. Impuesto sobre los gases fluorados de efecto invernadero

30.9. Impuesto sobre el valor de la extracción de gas, petróleo y condensados

30.10. Impuesto sobre plásticos

04

Objetivos docentes

El programa capacitará a los profesionales en la toma de decisiones efectivas en contextos complejos, el diseño de estrategias corporativas innovadoras y la optimización de la gestión empresarial, incluyendo áreas clave como la fiscalidad, la contabilidad, el derecho laboral y los Recursos Humanos. Además, se fomentará la adopción de criterios de sostenibilidad y la aplicación de tecnologías avanzadas, garantizando que los empresarios puedan adaptarse a los cambios del mercado, cumplir con normativas exigentes y fortalecer la competitividad de sus organizaciones.

Obtendrás conocimientos esenciales sobre la relación laboral, como aspectos relacionados con la jornada, los permisos, la seguridad y la salud laboral. ¡Con todas las garantías de calidad de TECH!"

Objetivos generales

- Desarrollar competencias para ofrecer asesoría integral en diversas áreas empresariales
- Aplicar estrategias de planificación financiera adaptadas a las necesidades de cada cliente
- Mejorar la capacidad para gestionar aspectos fiscales y legales de las empresas y particulares
- Desarrollar habilidades para optimizar la gestión de recursos humanos en las organizaciones
- Aplicar técnicas de asesoría en la creación de estrategias empresariales sostenibles
- Gestionar la comunicación efectiva con clientes para ofrecer soluciones personalizadas
- Desarrollar un enfoque integral en la gestión del riesgo empresarial y financiero
- Aplicar herramientas de análisis para evaluar la viabilidad de proyectos y empresas
- Desarrollar capacidades para elaborar planes de negocio sólidos y estratégicos
- Implementar estrategias de asesoría jurídica que garanticen el cumplimiento normativo
- Mejorar la capacidad de negociación y mediación en conflictos empresariales
- Desarrollar habilidades para asesorar en la creación y optimización de modelos de negocio
- Gestionar la transición y adaptación de empresas ante cambios regulatorios y económicos
- Aplicar estrategias para la gestión de crisis y la recuperación empresarial
- Desarrollar competencias en la gestión de la sostenibilidad en las organizaciones
- Asesorar en la mejora de procesos operativos para aumentar la eficiencia organizacional
- Implementar planes de asesoría en la gestión de la marca y reputación corporativa
- Desarrollar capacidades para gestionar el cambio organizacional de manera efectiva
- Asesorar en la optimización de la estructura organizativa y de gobernanza
- Aplicar técnicas de análisis financiero para tomar decisiones informadas en asesoría
- Mejorar la capacidad para asesorar en la planificación sucesoria de empresas familiares
- Desarrollar estrategias de asesoría en el ámbito de la gestión de patrimonios
- Implementar soluciones tecnológicas que optimicen la asesoría integral empresarial
- Aplicar métodos de evaluación para mejorar la rentabilidad y sostenibilidad de negocios
- Desarrollar competencias en la gestión del liderazgo y la cultura organizacional

Objetivos específicos

Módulo 1. Liderazgo, Ética y Responsabilidad Social de las Empresas

- Desarrollar habilidades de liderazgo ético que integren principios de responsabilidad social empresarial en la toma de decisiones
- Capacitar en la implementación de políticas de responsabilidad social que generen un impacto positivo en la comunidad y el entorno

Módulo 2. Dirección estratégica y *Management* Directivo

- Ahondar en la en la formulación y ejecución de estrategias empresariales eficaces
- Obtener competencias en la gestión de equipos directivos para mejorar el rendimiento organizacional

Módulo 3. Dirección de personas y gestión del talento

- Profundizar en la gestión efectiva del talento humano, enfocándose en la atracción, desarrollo y retención de los empleados clave
- Ser capaz de crear y gestionar equipos de alto rendimiento alineados con los objetivos organizacionales

Módulo 4. Dirección económico-financiera

- Manejar herramientas innovadoras para la toma de decisiones financieras estratégicas que optimicen los recursos y aseguren la rentabilidad de la empresa
- Capacitar en la elaboración y gestión de presupuestos, informes financieros y el análisis de la viabilidad de proyectos

Módulo 5. Dirección de operaciones y logística

- Desarrollar competencias en la planificación, coordinación y control de las operaciones logísticas dentro de la cadena de suministro
- Optimizar los procesos operacionales y reducir los costos asociados a la logística empresarial

Módulo 6. Dirección de sistemas de información

- Optimizar la gestión de sistemas de información para mejorar la eficiencia organizacional
- Desarrollar habilidades para tomar decisiones sobre la implementación de sistemas de información alineados a los objetivos empresariales

Módulo 7. Gestión Comercial, Marketing Estratégico y Comunicación Corporativa

- Formar en la creación y ejecución de estrategias comerciales y de marketing que alineen la oferta empresarial con las demandas del mercado
- Desarrollar competencias en la gestión de la comunicación corporativa para fortalecer la imagen de marca

Módulo 8. Investigación de mercados, publicidad y dirección comercial

- Dominar el uso de herramientas y metodologías para realizar investigaciones de mercado que identifiquen oportunidades de negocio
- Gestionar campañas publicitarias efectivas y tomar decisiones estratégicas en la dirección comercial

Módulo 9. Innovación y Dirección de Proyectos

- Fomentar la capacidad para gestionar proyectos innovadores que aporten valor y diferencien a la empresa en el mercado
- Desarrollar competencias en la planificación, ejecución y control de proyectos con un enfoque en la innovación y la sostenibilidad

Módulo 10. *Management* Directivo

- Obtener habilidades para liderar equipos directivos en entornos empresariales dinámicos y globalizados
- Capacitar para la toma de decisiones estratégicas que optimicen los recursos y mejoren el desempeño organizacional

Módulo 11. La relación laboral, el empresario y el contrato de trabajo

- Proporcionar una comprensión integral de la relación laboral, analizando los derechos y obligaciones tanto del empresario como del trabajador
- Ahondar en los elementos esenciales del contrato de trabajo y su aplicación en el ámbito laboral

Módulo 12. Las modalidades de la contratación laboral y el poder de dirección del empresario

- Capacitar en las diversas modalidades de contratación laboral, abordando las características y requisitos legales de cada tipo de contrato
- Analizar el poder de dirección del empresario en el marco de las relaciones laborales

Módulo 13. Vicisitudes de la relación laboral: jornada, descansos, modificación de condiciones e interrupción de la prestación laboral

- Desarrollar habilidades para gestionar las vicisitudes de la relación laboral
- Profundizar la regulación de la jornada laboral, descansos, modificaciones de condiciones de trabajo y la interrupción de la prestación laboral, conforme a la normativa vigente

Módulo 14. La extinción de la relación laboral

- Capacitar en los procedimientos legales y causas que pueden dar lugar a la extinción de la relación laboral, incluyendo despidos, jubilación y otros supuestos de terminación de contrato
- Ahondar las implicaciones legales y económicas de los mismos

Módulo 15. La libertad sindical y modelo de representación en la empresa

- Analizar el marco jurídico de la libertad sindical y el modelo de representación de los trabajadores en la empresa
- Examinar los derechos de los sindicatos y las formas de representación en las organizaciones laborales

Módulo 16. Convenios y acuerdos de empresa y medidas de conflicto colectivo

- Desarrollar competencias para comprender y gestionar la negociación de convenios y acuerdos de empresa, así como las medidas para resolver conflictos colectivos
- Garantizar el cumplimiento de los derechos laborales y la estabilidad en las relaciones laborales

Módulo 17. El derecho de la Seguridad Social

- Disponer un conocimiento profundo del derecho de la Seguridad Social
- Profundizar aspectos como las prestaciones, cotizaciones, pensiones y la gestión de las políticas sociales que afectan a los trabajadores en el ámbito laboral

Módulo 18. La Prevención de Riesgos Laborales: obligaciones y responsabilidades

- Capacitar en la gestión de la prevención de riesgos laborales, entendiendo las obligaciones y responsabilidades de los empresarios y trabajadores
- Garantizar un entorno laboral seguro, saludable y conforme a las normativas de seguridad

Módulo 19. El proceso laboral: tutela declarativa (parte general y modalidades procesales)

- Desarrollar una comprensión detallada del proceso laboral, en particular la tutela declarativa
- Analizar los diferentes tipos de procedimientos y modalidades procesales para resolver conflictos laborales

Módulo 20. El proceso laboral: los medios de impugnación y la tutela ejecutiva

- Profundizar en los medios de impugnación en el proceso laboral, incluyendo los recursos judiciales, y la tutela ejecutiva
- Garantizar la efectividad de las sentencias y la resolución de los conflictos laborales

Módulo 21. Constitución, transmisión y deberes formales de la empresa

- Ahondar en los aspectos legales relacionados con la constitución y transmisión de una empresa
- Abordar los deberes formales de registro y comunicación que deben cumplirse para operar legalmente dentro del marco laboral

Módulo 22. La aplicación de los tributos, el régimen sancionador tributario y la revisión en materia tributaria

- Desarrollar competencias en la aplicación de los tributos, comprendiendo el régimen sancionador tributario y los procesos de revisión y control en materia tributaria
- Asegurar el cumplimiento adecuado de las obligaciones fiscales

Módulo 23. El impuesto sobre sociedades: régimen general (I)

- Proporcionar una comprensión profunda del Impuesto sobre Sociedades en el régimen general
- Analizar aspectos clave de su cálculo, liquidación y presentación, y su impacto en la gestión empresarial

Módulo 24. El impuesto sobre sociedades: régimen general (II)

- Continuar con el estudio del Impuesto sobre Sociedades, profundizando en sus particularidades y las deducciones fiscales
- Profundizar en los incentivos a la inversión y la planificación tributaria dentro del régimen general

Módulo 25. El impuesto sobre sociedades: regímenes especiales (I)

- Capacitar en los regímenes especiales del Impuesto sobre Sociedades
- Comprender los beneficios fiscales, requisitos y aplicaciones de cada régimen, para gestionar de forma eficiente la carga tributaria en las empresas

Módulo 26. El impuesto sobre sociedades: regímenes especiales (II)

- Ahondar en el análisis de los regímenes especiales del Impuesto sobre Sociedades, abordando los regímenes más complejos
- Profundizar en su impacto en la gestión financiera y fiscal de las empresas

Módulo 27. El impuesto sobre el valor añadido: régimen general (I)

- Proporcionar una comprensión detallada del Impuesto sobre el valor añadido en el régimen general
- Ahondar en la determinación de bases imponibles, tipos impositivos y procedimientos de liquidación

Módulo 28. El impuesto sobre el valor añadido: régimen general (II)

- Ahondar el estudio del IVA en el régimen general
- Abordar las particularidades del impuesto, los procedimientos de control y las medidas fiscales aplicables a las empresas

Módulo 29. El impuesto sobre el valor añadido: regímenes especiales

- Capacitar en los regímenes especiales del IVA, comprendiendo sus aplicaciones
- Profundizar en cómo las empresas pueden optimizar la gestión de este tributo dentro del marco legal y fiscal

Módulo 30. Impuestos especiales

- Disponer de una comprensión sobre los impuestos especiales aplicables a ciertos productos y servicios
- Profundizar en el análisis de las normativas fiscales, las implicaciones para las empresas y cómo gestionar estos tributos

05

Salidas profesionales

Gracias a esta capacitación integral, los egresados estarán capacitados para ocupar roles estratégicos como asesores fiscales, directores de Recursos Humanos, consultores en gestión empresarial o responsables de áreas jurídicas y financieras en empresas de cualquier tamaño. Además, podrán desarrollar su carrera en firmas de asesoría y consultoría, tanto nacionales como internacionales, ofreciendo servicios personalizados y soluciones adaptadas a las necesidades de cada cliente. También estarán preparados para asumir posiciones de liderazgo, gestión de equipos y toma de decisiones en organizaciones que busquen mejorar su competitividad, optimizar procesos y garantizar el cumplimiento normativo en un entorno empresarial dinámico.

Tendrás acceso a una amplia variedad de salidas profesionales para desempeñarte en diversos sectores clave de la Economía, de la mano de la mejor universidad digital del mundo, según Forbes: TECH"

Perfil del egresado

Este perfil se caracterizará por su capacidad para tomar decisiones estratégicas en entornos complejos y cambiantes, impulsando la competitividad y sostenibilidad de las organizaciones. Además, contará con habilidades de liderazgo, comunicación y trabajo en equipo, lo que le permitirá dirigir y gestionar equipos multidisciplinarios de manera eficaz. Así, con una visión integral de la empresa, el egresado estará preparado para diseñar y aplicar soluciones innovadoras, optimizar recursos y garantizar el cumplimiento normativo, posicionándose como un referente dentro de su sector.

El egresado será un profesional altamente capacitado, con una sólida preparación en las áreas clave de la asesoría empresarial, como fiscalidad, derecho laboral, gestión financiera y Recursos Humanos.

- **Liderazgo Estratégico:** Liderar equipos y tomar decisiones estratégicas que impulsen la competitividad de su organización, gestionando cambios, motivando al equipo y estableciendo una visión clara a largo plazo
- **Gestión Eficiente de Recursos:** Optimizar los Recursos Humanos y materiales, implementando políticas que mejoren la eficiencia operativa y contribuyan a la sostenibilidad económica y ambiental de la empresa
- **Toma de Decisiones en Entornos Complejos:** Evaluar situaciones complejas y de alto riesgo, utilizando análisis profundos para tomar decisiones informadas que maximicen los beneficios y mitiguen posibles amenazas
- **Comunicación Efectiva y Negociación:** Transmitir mensajes claros y persuasivos al equipo y a otros *stakeholders*, facilitando la negociación y la resolución de conflictos dentro de la organización

Después de realizar el programa universitario, podrás desempeñar tus conocimientos y habilidades en los siguientes cargos:

1. **Director de Asesoría Fiscal:** supervisor de los aspectos fiscales de la empresa, asegurando el cumplimiento de las normativas tributarias y optimizando las cargas fiscales mediante estrategias personalizadas.
2. **Consultor Estratégico:** diseñador de estrategias para mejorar la competitividad de las empresas, optimizando procesos y gestionando cambios organizacionales.
3. **Responsable de Recursos Humanos:** gestor de todo lo relacionado con el capital humano, incluyendo la contratación, capacitación, desarrollo y bienestar de los empleados, alineando esto con los objetivos estratégicos.
4. **Director Financiero (CFO):** responsable de la planificación financiera, la gestión de los recursos económicos y la supervisión de los estados financieros de la empresa, asegurando la sostenibilidad y rentabilidad de la organización.
5. **Consultor de Gestión Empresarial:** asesor experto que ayuda a las empresas a mejorar sus operaciones internas mediante el diseño e implementación de soluciones en áreas como procesos, logística y estructura organizativa.
6. **Director Jurídico:** líder del área legal de la empresa, encargado de gestionar los asuntos legales y regulatorios, así como de garantizar el cumplimiento de las normativas laborales, fiscales y comerciales.
7. **Asesor de Sostenibilidad Corporativa:** encargado de integrar prácticas sostenibles en los modelos de negocio, ayudando a desarrollar e implementar estrategias que favorezcan el medio ambiente, la economía y la sociedad.
8. **Responsable de Planificación Estratégica:** responsable de definir las estrategias a largo plazo, asegurando que todas las áreas operativas estén alineadas con la visión y misión empresarial para alcanzar los objetivos establecidos.
9. **Director de Innovación y Transformación Digital:** encargado de liderar la integración de nuevas tecnologías y herramientas digitales en la empresa, mejorando la eficiencia operativa y la competitividad mediante la innovación.
10. **Asesor Laboral:** encargado del ámbito laboral que asesora a la empresa sobre normativas laborales, gestión de conflictos, relaciones sindicales y la elaboración de políticas internas para mejorar el clima organizacional y el cumplimiento legal.

Esta titulación universitaria te ofrecerá una base sólida, tanto para seguir ampliando tu conocimiento académico, como para contribuir al avance del campo a través de la investigación aplicada"

06

Licencias de software incluidas

TECH es referencia en el mundo universitario por combinar la última tecnología con las metodologías docentes para potencial el proceso de enseñanza-aprendizaje. Para ello, ha establecido una red de alianzas que le permite tener acceso a las herramientas de software más avanzadas del mundo profesional.

Al matricularte recibirás, de forma completamente gratuita, las credenciales de uso académico de las siguientes aplicaciones de software profesional”

TECH ha establecido una red de alianzas profesionales en la que se encuentran los principales proveedores de software aplicado a las diferentes áreas profesionales. Estas alianzas permiten a TECH tener acceso al uso de centenares de aplicaciones informáticas y licencias de software para acercarlas a sus estudiantes.

Las licencias de software para uno académico permitirán a los estudiantes utilizar las aplicaciones informáticas más avanzadas en su área profesional, de modo que podrán conocerlas y aprender su dominio sin tener que incurrir en costes. TECH se hará cargo del procedimiento de contratación para que los alumnos puedan utilizarlas de modo ilimitado durante el tiempo que estén estudiando el programa de Grand Master en Asesoría Integral, y además lo podrán hacer de forma completamente gratuita.

TECH te dará acceso gratuito al uso de las siguientes aplicaciones de software:

Strategy

Durante el desarrollo de este programa universitario, los profesionales inscritos contarán con **acceso exclusivo** a la Licencia **Strategy**, una plataforma digital avanzada enfocada en la planificación y gestión estratégica de proyectos. Esta herramienta, ampliamente reconocida en entornos empresariales de alto nivel, será ofrecida **de forma gratuita** durante toda la duración del itinerario académico. Además de acceder a recursos avanzados y soporte técnico especializado que facilitarán la aplicación práctica de estrategias efectivas, los profesionales podrán explorar sus funciones más sofisticadas **sin coste adicional**, fortaleciendo sus habilidades profesionales y su capacidad para liderar proyectos con éxito en el entorno competitivo actual.

Strategy está diseñada para optimizar la toma de decisiones organizacionales, facilitando la definición de objetivos estratégicos, el control de indicadores de rendimiento (KPIs) y la asignación eficiente de recursos. Su interfaz intuitiva y sus algoritmos inteligentes permiten a los usuarios modelar estrategias, anticipar escenarios y evaluar el impacto de sus decisiones en tiempo real, convirtiéndola en una aliada esencial para profesionales que desee impulsar la competitividad de su empresa. Además, ofrece módulos de análisis predictivo, reportes automatizados y herramientas colaborativas que mejoran la comunicación entre equipos, promoviendo una gestión más ágil, informada y orientada a resultados sostenibles a largo plazo.

Funciones destacadas:

- **Modelado estratégico visual:** creación de planes de acción mediante mapas interactivos
- **Seguimiento de KPIs:** monitoreo detallado de objetivos, métricas y resultados
- **Gestión colaborativa:** posibilidad de trabajar en equipo con roles definidos y permisos personalizados
- **Simulación de escenarios:** análisis predictivo para anticipar riesgos y optimizar decisiones
- **Informes automáticos:** generación de reportes ejecutivos en distintos formatos, listos para presentación

El acceso exclusivo a la Licencia **Strategy** durante la especialización representa un **ahorro significativo** y una ventaja diferencial para aplicar estrategias avanzadas con una herramienta reconocida por empresas internacionales.

Gracias a TECH podrás utilizar gratuitamente las mejores aplicaciones de software de tu área profesional”

07

Metodología de estudio

TECH es la primera universidad en el mundo que combina la metodología de los ***case studies*** con el ***Relearning***, un sistema de aprendizaje 100% online basado en la reiteración dirigida.

Esta disruptiva estrategia pedagógica ha sido concebida para ofrecer a los profesionales la oportunidad de actualizar conocimientos y desarrollar competencias de un modo intensivo y riguroso. Un modelo de aprendizaje que coloca al estudiante en el centro del proceso académico y le otorga todo el protagonismo, adaptándose a sus necesidades y dejando de lado las metodologías más convencionales.

TECH te prepara para afrontar nuevos retos en entornos inciertos y lograr el éxito en tu carrera"

El alumno: la prioridad de todos los programas de TECH

En la metodología de estudios de TECH el alumno es el protagonista absoluto. Las herramientas pedagógicas de cada programa han sido seleccionadas teniendo en cuenta las demandas de tiempo, disponibilidad y rigor académico que, a día de hoy, no solo exigen los estudiantes sino los puestos más competitivos del mercado.

Con el modelo educativo asincrónico de TECH, es el alumno quien elige el tiempo que destina al estudio, cómo decide establecer sus rutinas y todo ello desde la comodidad del dispositivo electrónico de su preferencia. El alumno no tendrá que asistir a clases en vivo, a las que muchas veces no podrá acudir. Las actividades de aprendizaje las realizará cuando le venga bien. Siempre podrá decidir cuándo y desde dónde estudiar.

En TECH NO tendrás clases en directo (a las que luego nunca puedes asistir)"

Los planes de estudios más exhaustivos a nivel internacional

TECH se caracteriza por ofrecer los itinerarios académicos más completos del entorno universitario. Esta exhaustividad se logra a través de la creación de temarios que no solo abarcan los conocimientos esenciales, sino también las innovaciones más recientes en cada área.

Al estar en constante actualización, estos programas permiten que los estudiantes se mantengan al día con los cambios del mercado y adquieran las habilidades más valoradas por los empleadores. De esta manera, quienes finalizan sus estudios en TECH reciben una preparación integral que les proporciona una ventaja competitiva notable para avanzar en sus carreras.

Y además, podrán hacerlo desde cualquier dispositivo, pc, tableta o smartphone.

El modelo de TECH es asincrónico, de modo que te permite estudiar con tu pc, tableta o tu smartphone donde quieras, cuando quieras y durante el tiempo que quieras”

Case studies o Método del caso

El método del caso ha sido el sistema de aprendizaje más utilizado por las mejores escuelas de negocios del mundo. Desarrollado en 1912 para que los estudiantes de Derecho no solo aprendiesen las leyes a base de contenidos teóricos, su función era también presentarles situaciones complejas reales. Así, podían tomar decisiones y emitir juicios de valor fundamentados sobre cómo resolverlas. En 1924 se estableció como método estándar de enseñanza en Harvard.

Con este modelo de enseñanza es el propio alumno quien va construyendo su competencia profesional a través de estrategias como el *Learning by doing* o el *Design Thinking*, utilizadas por otras instituciones de renombre como Yale o Stanford.

Este método, orientado a la acción, será aplicado a lo largo de todo el itinerario académico que el alumno emprenda junto a TECH. De ese modo se enfrentará a múltiples situaciones reales y deberá integrar conocimientos, investigar, argumentar y defender sus ideas y decisiones. Todo ello con la premisa de responder al cuestionamiento de cómo actuaría al posicionarse frente a eventos específicos de complejidad en su labor cotidiana.

Método *Relearning*

En TECH los *case studies* son potenciados con el mejor método de enseñanza 100% online: el *Relearning*.

Este método rompe con las técnicas tradicionales de enseñanza para poner al alumno en el centro de la ecuación, proveyéndole del mejor contenido en diferentes formatos. De esta forma, consigue repasar y reiterar los conceptos clave de cada materia y aprender a aplicarlos en un entorno real.

En esta misma línea, y de acuerdo a múltiples investigaciones científicas, la reiteración es la mejor manera de aprender. Por eso, TECH ofrece entre 8 y 16 repeticiones de cada concepto clave dentro de una misma lección, presentada de una manera diferente, con el objetivo de asegurar que el conocimiento sea completamente afianzado durante el proceso de estudio.

El Relearning te permitirá aprender con menos esfuerzo y más rendimiento, implicándote más en tu especialización, desarrollando el espíritu crítico, la defensa de argumentos y el contraste de opiniones: una ecuación directa al éxito.

Un Campus Virtual 100% online con los mejores recursos didácticos

Para aplicar su metodología de forma eficaz, TECH se centra en proveer a los egresados de materiales didácticos en diferentes formatos: textos, vídeos interactivos, ilustraciones y mapas de conocimiento, entre otros. Todos ellos, diseñados por profesores cualificados que centran el trabajo en combinar casos reales con la resolución de situaciones complejas mediante simulación, el estudio de contextos aplicados a cada carrera profesional y el aprendizaje basado en la reiteración, a través de audios, presentaciones, animaciones, imágenes, etc.

Y es que las últimas evidencias científicas en el ámbito de las Neurociencias apuntan a la importancia de tener en cuenta el lugar y el contexto donde se accede a los contenidos antes de iniciar un nuevo aprendizaje. Poder ajustar esas variables de una manera personalizada favorece que las personas puedan recordar y almacenar en el hipocampo los conocimientos para retenerlos a largo plazo. Se trata de un modelo denominado *Neurocognitive context-dependent e-learning* que es aplicado de manera consciente en esta titulación universitaria.

Por otro lado, también en aras de favorecer al máximo el contacto mentor-alumno, se proporciona un amplio abanico de posibilidades de comunicación, tanto en tiempo real como en diferido (mensajería interna, foros de discusión, servicio de atención telefónica, email de contacto con secretaría técnica, chat y videoconferencia).

Asimismo, este completísimo Campus Virtual permitirá que el alumnado de TECH organice sus horarios de estudio de acuerdo con su disponibilidad personal o sus obligaciones laborales. De esa manera tendrá un control global de los contenidos académicos y sus herramientas didácticas, puestas en función de su acelerada actualización profesional.

La modalidad de estudios online de este programa te permitirá organizar tu tiempo y tu ritmo de aprendizaje, adaptándolo a tus horarios"

La eficacia del método se justifica con cuatro logros fundamentales:

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

La metodología universitaria mejor valorada por sus alumnos

Los resultados de este innovador modelo académico son constatables en los niveles de satisfacción global de los egresados de TECH.

La valoración de los estudiantes sobre la calidad docente, calidad de los materiales, estructura del curso y sus objetivos es excelente. No en valde, la institución se convirtió en la universidad mejor valorada por sus alumnos según el índice global score, obteniendo un 4,9 de 5.

Accede a los contenidos de estudio desde cualquier dispositivo con conexión a Internet (ordenador, tablet, smartphone) gracias a que TECH está al día de la vanguardia tecnológica y pedagógica.

Podrás aprender con las ventajas del acceso a entornos simulados de aprendizaje y el planteamiento de aprendizaje por observación, esto es, Learning from an expert.

Así, en este programa estarán disponibles los mejores materiales educativos, preparados a conciencia:

Material de estudio

Todos los contenidos didácticos son creados por los especialistas que van a impartir el curso, específicamente para él, de manera que el desarrollo didáctico sea realmente específico y concreto.

Estos contenidos son aplicados después al formato audiovisual que creará nuestra manera de trabajo online, con las técnicas más novedosas que nos permiten ofrecerte una gran calidad, en cada una de las piezas que pondremos a tu servicio.

Prácticas de habilidades y competencias

Realizarás actividades de desarrollo de competencias y habilidades específicas en cada área temática. Prácticas y dinámicas para adquirir y desarrollar las destrezas y habilidades que un especialista precisa desarrollar en el marco de la globalización que vivimos.

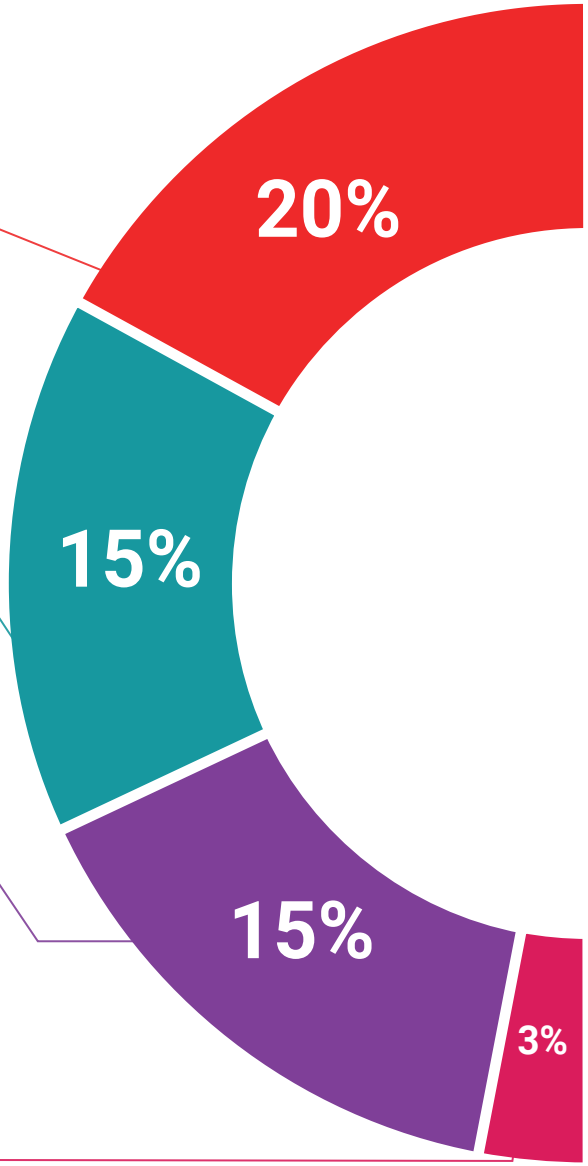
Resúmenes interactivos

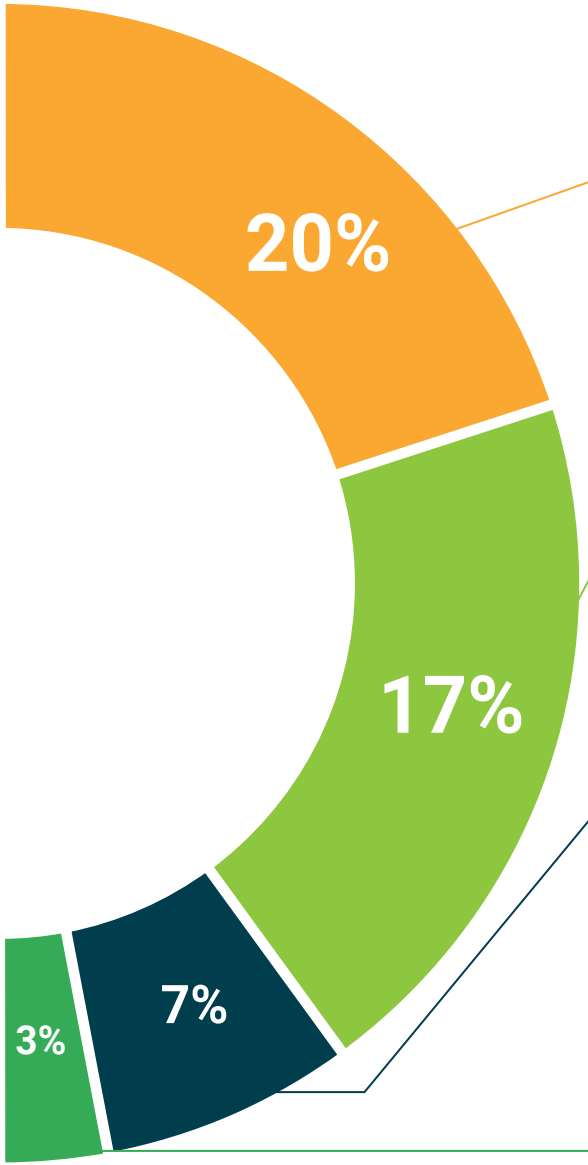
Presentamos los contenidos de manera atractiva y dinámica en píldoras multimedia que incluyen audio, vídeos, imágenes, esquemas y mapas conceptuales con el fin de afianzar el conocimiento.

Este sistema exclusivo educativo para la presentación de contenidos multimedia fue premiado por Microsoft como "Caso de éxito en Europa".

Lecturas complementarias

Artículos recientes, documentos de consenso, guías internacionales... En nuestra biblioteca virtual tendrás acceso a todo lo que necesitas para completar tu capacitación.





Case Studies

Completarás una selección de los mejores *case studies* de la materia. Casos presentados, analizados y tutorizados por los mejores especialistas del panorama internacional.

Testing & Retesting

Evaluamos y reevaluamos periódicamente tu conocimiento a lo largo del programa. Lo hacemos sobre 3 de los 4 niveles de la Pirámide de Miller.

Clases magistrales

Existe evidencia científica sobre la utilidad de la observación de terceros expertos.

El denominado *Learning from an expert* afianza el conocimiento y el recuerdo, y genera seguridad en nuestras futuras decisiones difíciles.

Guías rápidas de actuación

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

08

Cuadro docente

El cuadro docente está compuesto por expertos de alto nivel, con una sólida trayectoria en áreas como fiscalidad, derecho laboral, contabilidad avanzada y gestión empresarial. De hecho, no solo cuentan con una destacada experiencia académica, sino que también son líderes activos en el ámbito corporativo, lo que garantizará a los egresados una capacitación práctica y actualizada. Así, la combinación de teoría y práctica asegurará que adquieran las competencias necesarias para optimizar la gestión de sus empresas y tomar decisiones informadas y estratégicas en un entorno económico cada vez más complejo.

Los docentes entienden las complejidades y oportunidades del entorno empresarial, y se asegurarán de que apliques estrategias innovadoras que impulsen el crecimiento y la sostenibilidad de tu negocio"

Directora Invitada Internacional

Con más de 20 años de experiencia en el diseño y la dirección de equipos globales de **adquisición de talento**, Jennifer Dove es experta en **contratación** y **estrategia tecnológica**. A lo largo de su experiencia profesional ha ocupado puestos directivos en varias organizaciones tecnológicas dentro de empresas de la lista ***Fortune 50***, como **NBCUniversal** y **Comcast**. Su trayectoria le ha permitido destacar en entornos competitivos y de alto crecimiento.

Como **Vicepresidenta de Adquisición de Talento** en **Mastercard**, se encarga de supervisar la estrategia y la ejecución de la incorporación de talento, colaborando con los líderes empresariales y los responsables de **Recursos Humanos** para cumplir los objetivos operativos y estratégicos de contratación. En especial, su finalidad es **crear equipos diversos**, **inclusivos** y de **alto rendimiento** que impulsen la innovación y el crecimiento de los productos y servicios de la empresa. Además, es experta en el uso de herramientas para atraer y retener a los mejores profesionales de todo el mundo. También se encarga de **amplificar** la **marca de empleador** y la propuesta de valor de **Mastercard** a través de publicaciones, eventos y redes sociales.

Jennifer Dove ha demostrado su compromiso con el desarrollo profesional continuo, participando activamente en redes de profesionales de **Recursos Humanos** y contribuyendo a la incorporación de numerosos trabajadores a diferentes empresas. Tras obtener su licenciatura en **Comunicación Organizacional** por la Universidad de **Miami**, ha ocupado cargos directivos de selección de personal en empresas de diversas áreas.

Por otra parte, ha sido reconocida por su habilidad para liderar transformaciones organizacionales, **integrar tecnologías** en los **procesos de reclutamiento** y desarrollar programas de liderazgo que preparan a las instituciones para los desafíos futuros. También ha implementado con éxito programas de **bienestar laboral** que han aumentado significativamente la satisfacción y retención de empleados.

Dña. Dove, Jennifer

- Vicepresidenta de Adquisición de Talentos en Mastercard, Nueva York, Estados Unidos
- Directora de Adquisición de Talentos en NBCUniversal Media, Nueva York, Estados Unidos Responsable de Selección de Personal Comcast
- Directora de Selección de Personal en Rite Hire Advisory
- Vicepresidenta Ejecutiva de la División de Ventas en Ardor NY Real Estate
- Directora de Selección de Personal en Valerie August & Associates
- Ejecutiva de Cuentas en BNC
- Ejecutiva de Cuentas en Vault
- Graduada en Comunicación Organizacional por la Universidad de Miami

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

Director Invitado Internacional

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

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

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

D. Gauthier, Rick

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

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

Director Invitado Internacional

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

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

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

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

D. Arman, Romi

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

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

Director Invitado Internacional

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

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

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

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

D. Arens, Manuel

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

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

Director Invitado Internacional

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

Los resultados de este directivo de **alto perfil internacional** han estado vinculados a su probada capacidad para **sintetizar información** en marcos claros y ejecutar **acciones concretas** alineadas a objetivos **empresariales específicos**. Además, es reconocido por su **proactividad** y **adaptación a ritmos acelerados** de trabajo. A todo ello, este experto adiciona una **fuerte conciencia comercial**, **visión de mercado** y una **auténtica pasión** por los **productos**.

Como **Director Global de Marca y Merchandising** en **Giorgio Armani**, ha supervisado disímiles **estrategias de Marketing** para **ropas** y **accesorios**. Asimismo, sus tácticas han estado centradas en el **ámbito minorista** y las **necesidades** y el **comportamiento del consumidor**. Desde este puesto, La Sala también ha sido responsable de configurar la comercialización de productos en diferentes mercados, actuando como **jefe de equipo** en los **departamentos de Diseño**, **Comunicación** y **Ventas**.

Por otro lado, en empresas como **Calvin Klein** o el **Gruppo Coin**, ha emprendido proyectos para impulsar la **estructura**, el **desarrollo** y la **comercialización** de **diferentes colecciones**. A su vez, ha sido encargado de crear **calendarios eficaces** para las **campañas** de compra y venta. Igualmente, ha tenido bajo su dirección los **términos**, **costes**, **procesos** y **plazos de entrega** de diferentes operaciones.

Estas experiencias han convertido a Andrea La Sala en uno de los principales y más cualificados **líderes corporativos** de la **Moda** y el **Lujo**. Una alta capacidad directiva con la que ha logrado implementar de manera eficaz el **posicionamiento positivo** de **diferentes marcas** y redefinir sus indicadores clave de rendimiento (KPI).

D. La Sala, Andrea

- Director Global de Marca y Merchandising Armani Exchange en Giorgio Armani, Milán, Italia
- Director de Merchandising en Calvin Klein
- Responsable de Marca en Gruppo Coin
- Brand Manager en Dolce&Gabbana
- Brand Manager en Sergio Tacchini S.p.A.
- Analista de Mercado en Fastweb
- Graduado de Business and Economics en la Università degli Studi del Piemonte Orientale

Los profesionales más cualificados y experimentados a nivel internacional te esperan en TECH para ofrecerte una enseñanza de primer nivel, actualizada y basada en la última evidencia científica. ¿A qué esperas para matricularte?"

Director Invitado Internacional

Mick Gram es sinónimo de innovación y excelencia en el campo de la **Inteligencia Empresarial** a nivel internacional. Su exitosa carrera se vincula a puestos de liderazgo en multinacionales como **Walmart** y **Red Bull.** Asimismo, este experto destaca por su visión para **identificar tecnologías emergentes** que, a largo plazo, alcanzan un impacto imperecedero en el entorno corporativo.

Por otro lado, el ejecutivo es considerado un **pionero** en el **empleo de técnicas de visualización de datos** que simplificaron conjuntos complejos, haciéndolos accesibles y facilitadores de la toma de decisiones. Esta habilidad se convirtió en el pilar de su perfil profesional, transformándolo en un deseado activo para muchas organizaciones que apostaban por **recopilar información** y **generar acciones** concretas a partir de ellos.

Uno de sus proyectos más destacados de los últimos años ha sido la **plataforma Walmart Data Cafe**, la más grande de su tipo en el mundo que está anclada en la nube destinada al **análisis** de ***Big Data***. Además, ha desempeñado el cargo de **Director** de **Business Intelligence** en **Red Bull,** abarcando áreas como **Ventas, Distribución, Marketing y Operaciones de Cadena de Suministro**. Su equipo fue reconocido recientemente por su innovación constante en cuanto al uso de la nueva API de Walmart Luminate para *insights* de Compradores y Canales.

En cuanto a su formación, el directivo cuenta con varios Másteres y estudios de posgrado en centros de prestigio como la **Universidad de Berkeley**, en Estados Unidos, y la **Universidad de Copenhague**, en Dinamarca. A través de esa actualización continua, el experto ha alcanzado competencias de vanguardia. Así, ha llegado a ser considerado un **líder nato** de la **nueva economía mundial**, centrada en el impulso de los datos y sus posibilidades infinitas.

D. Gram, Mick

- Director de *Business Intelligence* y Análisis en Red Bull, Los Ángeles, Estados Unidos
- Arquitecto de soluciones de *Business Intelligence* para Walmart Data Cafe
- Consultor independiente de *Business Intelligence* y *Data Science*
- Director de *Business Intelligence* en Capgemini
- Analista Jefe en Nordea
- Consultor Jefe de *Bussiness Intelligence* para SAS
- Executive Education en IA y Machine Learning en UC Berkeley College of Engineering
- MBA Executive en e-commerce en la Universidad de Copenhague
- Licenciatura y Máster en Matemáticas y Estadística en la Universidad de Copenhague

¡Estudia en la mejor universidad online del mundo según Forbes! En este MBA tendrás acceso a una amplia biblioteca de recursos multimedia, elaborados por reconocidos docentes de relevancia internacional"

Director Invitado Internacional

Scott Stevenson es un distinguido experto del sector del **Marketing Digital** que, por más de 19 años, ha estado ligado a una de las compañías más poderosas de la industria del entretenimiento, **Warner Bros. Discovery.** En este rol, ha tenido un papel fundamental en la **supervisión de logística** y **flujos de trabajos creativos** en diversas plataformas digitales, incluyendo redes sociales, búsqueda, *display* y medios lineales.

El liderazgo de este ejecutivo ha sido crucial para impulsar **estrategias de producción** en **medios pagados**, lo que ha resultado en una notable **mejora** en las **tasas de conversión** de su empresa. Al mismo tiempo, ha asumido otros roles, como el de Director de Servicios de Marketing y Gerente de Tráfico en la misma multinacional durante su antigua gerencia.

A su vez, Stevenson ha estado ligado a la distribución global de videojuegos y **campañas de propiedad digital**. También, fue el responsable de introducir estrategias operativas relacionadas con la formación, finalización y entrega de contenido de sonido e imagen para c**omerciales de televisión** y ***trailers***.

Por otro lado, el experto posee una Licenciatura en Telecomunicaciones de la Universidad de Florida y un Máster en Escritura Creativa de la Universidad de California, lo que demuestra su destreza en **comunicación** y **narración**. Además, ha participado en la Escuela de Desarrollo Profesional de la Universidad de Harvard en programas de vanguardia sobre el uso de la **Inteligencia Artificial** en los **negocios**. Así, su perfil profesional se erige como uno de los más relevantes en el campo actual del **Marketing** y los **Medios Digitales.**

D. Stevenson, Scott

- Director de Marketing Digital en Warner Bros. Discovery, Burbank, Estados Unidos
- Gerente de Tráfico en Warner Bros. Entertainment
- Máster en Escritura Creativa de la Universidad de California
- Licenciatura en Telecomunicaciones de la Universidad de Florida

¡Alcanza tus objetivos académicos y profesionales con los expertos mejor cualificados del mundo! Los docentes de este MBA te guiarán durante todo el proceso de aprendizaje"

Directora Invitado Internacional

Galardonada con el "*International Content Marketing Awards*" por su creatividad, liderazgo y calidad de sus contenidos informativos, Wendy Thole-Muir es una reconocida **Directora de Comunicación** altamente especializada en el campo de la **Gestión de Reputación**.

En este sentido, ha desarrollado una sólida trayectoria profesional de más de dos décadas en este ámbito, lo que le ha llevado a formar parte de prestigiosas entidades de referencia internacional como **Coca-Cola**. Su rol implica la supervisión y manejo de la comunicación corporativa, así como el control de la imagen organizacional. Entre sus principales contribuciones, destaca haber liderado la implementación de la **plataforma de interacción interna** Yammer. Gracias a esto, los empleados aumentaron su compromiso con la marca y crearon una comunidad que mejoró la transmisión de información significativamente.

Por otra parte, se ha encargado de gestionar la comunicación de las **inversiones estratégicas** de las empresas en diferentes países africanos. Una muestra de ello es que ha manejado diálogos en torno a las inversiones significativas en Kenya, demostrando el compromiso de las entidades con el desarrollo tanto económico como social del país. A su vez, ha logrado numerosos **reconocimientos** por su capacidad de gestionar la percepción sobre las firmas en todos los mercados en los que opera. De esta forma, ha logrado que las compañías mantengan una gran notoriedad y los consumidores las asocien con una elevada calidad.

Además, en su firme compromiso con la excelencia, ha participado activamente en reputados **Congresos** y **Simposios** a escala global con el objetivo de ayudar a los profesionales de la información a mantenerse a la vanguardia de las técnicas más sofisticadas para **desarrollar planes estratégicos de comunicación** exitosos. Así pues, ha ayudado a numerosos expertos a anticiparse a situaciones de crisis institucionales y a manejar acontecimientos adversos de manera efectiva.

Dña. Thole-Muir, Wendy

- Directora de Comunicación Estratégica y Reputación Corporativa en Coca-Cola, Sudáfrica
- Responsable de Reputación Corporativa y Comunicación en ABI at SABMiller de Lovania, Bélgica
- Consultora de Comunicaciones en ABI, Bélgica
- Consultora de Reputación y Comunicación de Third Door en Gauteng, Sudáfrica
- Máster en Estudios del Comportamiento Social por Universidad de Sudáfrica
- Máster en Artes con especialidad en Sociología y Psicología por Universidad de Sudáfrica
- Licenciatura en Ciencias Políticas y Sociología Industrial por Universidad de KwaZulu-Natal
- Licenciatura en Psicología por Universidad de Sudáfrica

Gracias a esta titulación universitaria, 100% online, podrás compaginar el estudio con tus obligaciones diarias, de la mano de los mayores expertos internacionales en el campo de tu interés. ¡Inscríbete ya!"

Dirección

Dr. Taléns Visconti, Eduardo Enrique

- Colaborador
- Licenciado en Derecho por la Universidad de Valencia
- Máster Oficial en Derecho, Empresa y Justicia por la Universidad de Valencia
- Doctorado en Derecho, Empresa y Justicia por la Universidad de Valencia
- Diploma de Especialización en Mediación Laboral por la Universidad de Valencia

Dña. Alguacil Marí, María Pilar

- Asesora Fiscal en el Instituto de estudios de Economía Social
- Departamento de Impuestos. Estudio Jurídico Económico Blanes y Cia
- Catedrática Universidad de Valencia
- Licenciada en Derecho Financiero y Tributario. Universidad de Valencia
- Doctora en Derecho. Universidad de Valencia
- Miembro del consejo redactor de varias revistas científicas, como Civitas Revista Española de Derecho Financiero, y CIRIEC, revista jurídica de Economía social y cooperativa
- Autora de más de 100 publicaciones científicas, en forma de libros, capítulos de libros y colaboraciones en revistas nacionales e internacionales
- Ha realizado estancias de investigación en las Universidades de Bolonia, Catania, UQAM, Verona, y Sussex, así con en la agencia europea EUROFOUND
- Ha asesorado a las organizaciones más representativas de la Economía Social
- Ha participado como ponente en sesiones del Comité Económico y Social Europeo, y en el Intergrupo de Economía Social del Parlamento Europeo

Profesores

Dr. Ramos Moragues, Francisco

- Investigador Especializado en Derecho Laboral
- Investigador en distintas ramas del Derecho Laboral
- Vocal Asesor de la Oficina Económica de Presidencia del Gobierno en la Dirección General de Políticas Financieras, Macroeconómicas y Laborales
- Magistrado Suplente de la Sala Social del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana
- Autor de numerosas publicaciones en libros y revistas jurídicas
- Docente en estudios universitarios de Derecho
- Doctor en Derecho por la Universidad de Valencia
- Licenciado en Derecho por la Universidad de Valencia
- Diplomado en Relaciones Laborales por la Universidad de Valencia

Dra. Aragón Gómez, Cristina

- Abogada especialista en Ciencias Sociales y Jurídicas
- Docente en TECH
- Miembro del Claustro de profesores de IE Business School
- Doctorado en Derecho. "Apto cum laude" por unanimidad por la Facultad de Ciencias Sociales y Jurídicas de la Universidad Carlos III de Madrid
- Licenciatura en Derecho. Universidad Complutense de Madrid.
- Premio Extraordinario de Doctorado de la Facultad de Derecho de la Universidad Carlos III de Madrid.
- Máster en Dirección de Recursos Humanos, Especialidad en Relaciones Laborales. Cámara de Comercio e Industria de Madrid y Universidad Autónoma de Madrid.

Dra. Nieto Rojas, Patricia

- Investigadora en Derecho Laboral
- Asistente Técnica para Agentes Sociales
- Investigadora relacionada con el Derecho Laboral
- Docente en estudios universitarios
- Autora de diversas publicaciones científicas
- Doctora en Derecho por la Universidad Carlos III
- Diplomada en Relaciones Laborales por la Universidad Carlos III
- Máster en Derecho Privado
- Licenciada en Ciencias del Trabajo por la Universidad Carlos III

Dra. Moreno Solana, Amanda

- Letrada Especializada Derecho del Trabajo y en Prevención de Riesgos
- Profesora de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en la Universidad Caros III de Madrid
- Doctora en Derecho por la Universidad Carlos III de Madrid
- Licenciada en Derecho por la Universidad Carlos III de Madrid
- Especialista en Derecho del Trabajo y de la Empresa por la Universidad Carlos III de Madrid
- Máster en Prevención de Riesgos Laborales con la Especialidad en Seguridad en el Trabajo y Ergonomía y Psicosociología
- Máster en Derecho Privado
- Curso en Adaptación Pedagógica por la Universidad Complutense de Madrid

Dra. Bonet Sánchez, María Pilar

- Abogada en el Ilustre Colegio de Abogados de Valencia
- Profesora Titular de Universidad en Derecho Financiero y Tributario
- Directora del Certificado Universitario en la Gestión Fiscal y Laboral del Autónomo
- Miembro: Equipo de la Cátedra de Cooperativas Agroalimentarias
- Investigadora en diversos proyectos relacionados con la Economía Social y el Cooperativismo
- Asesora de diversas cooperativas, especialmente con relación en el IVA
- Doctora en Derecho por la Universidad de Valencia
- Licenciada en Derecho por la Universidad de Valencia
- Evaluadora anónimo-externo de artículos científicos para su publicación en diversas revistas

Dr. Correcher Mato, Carlos

- Investigador Experto en Tributación para Entidades
- Investigador en el Grupo de Investigación-Participación Empresarial en Actividades de Interés General
- Estancia en International Bureau of Fiscal Documentation
- Autor de varias publicaciones sobre ributación de las Entidades Sin Fines Lucrativos
- Ponente en numerosos congresos de carácter nacional e internacional
- Doctor en Derecho por la Universidad de Valencia
- Graduado en Derecho por la Universidad de Valencia
- Máster en Abogacía por la Universidad de Valencia
- Premio de Investigación Tomás y Valiente

Dr. Gimeno Díaz de Atauri, Pablo

- Investigador en el Área del Derecho del Trabajo
- Asesor para el mercado de trabajo en la Oficina Económica del Presidente del Gobierno
- Docente ayudante en la Universidad Carlos III de Madrid
- Doctor Cum Laude y Premio Extraordinario en Derecho por la Universidad Carlos III de Madrid
- Máster Universitario en Derecho Privado por la Universidad Carlos III de Madrid
- Licenciado en Economía y Derecho por la Universidad Carlos III de Madrid

Dña. Rausell Cintas, Paloma

- Abogada Especializada en Despacho Social de Rausell Abogados
- Responsable de Departamento y Abogada en BDO Auditores y Abogados
- Abogada en PwC
- Máster en Derecho Laboral y Seguridad Social por la ISDE
- Licenciatura en Derecho por la Universidad de Valencia

Dña. Puchol Tur, Teresa

- Especialista en Derecho de la Empresa, Gestión Contable y Fiscal de las Cooperativas
- Secretaria de la Cátedra de Cooperativas Agroalimentarias
- Secretaria de Aula Empresocial
- Investigadora invitada en IBFD
- Secretaria de la Cátedra de Cooperativas Agroalimentarias
- Personal Investigador en Formación en la Universidad de Valencia
- Grado en Economía por la Universidad de Valencia
- Máster Título Propio en Asesoría Fiscal a Empresas
- Máster en Derecho de la Empresa por la Universidad de Valencia
- Diploma de Especialización en Gestión Contable y Fiscal de las Cooperativas por la ADEIT
- Diploma de Experto Universitario en Bolsas y Mercados Financieros Españoles por la ADEIT

D. Fernández de Buján y Arranz, Antonio

- Senior Manager de KPMG Abogados
- Profesor del Máster en Práctica Tributaria del Centro de Estudios Garrigues
- Profesor de Derecho Financiero y Tributario en CUNEF Universidad
- Profesor asociado de Derecho Financiero y Tributario de la Universidad Complutense de Madrid
- Doctor en Derecho por la Universidad Complutense de Madrid
- Título Propio de Especialista en Derechos Humanos por la Universidad Complutense de Madrid
- Máster Oficial Universitario en Derecho Público por la Universidad Complutense de Madrid
- Miembro: Asociación Española de Asesores Fiscales, Consejo de Redacción de Aranzadi Experto Fiscal

09

Titulación

El Grand Master en Asesoría Integral garantiza, además de la capacitación más rigurosa y actualizada, el acceso a un título de Grand Master expedido por TECH Global University.

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

Este programa te permitirá obtener el título propio de **Grand Master en Asesoría Integral** avalado por **TECH Global University**, la mayor Universidad digital del mundo.

TECH Global University, es una Universidad Oficial Europea reconocida públicamente por el Gobierno de Andorra ***(boletín oficial)***. Andorra forma parte del Espacio Europeo de Educación Superior (EEES) desde 2003. El EEES es una iniciativa promovida por la Unión Europea que tiene como objetivo organizar el marco formativo internacional y armonizar los sistemas de educación superior de los países miembros de este espacio. El proyecto promueve unos valores comunes, la implementación de herramientas conjuntas y fortaleciendo sus mecanismos de garantía de calidad para potenciar la colaboración y movilidad entre estudiantes, investigadores y académicos.

Este título propio de **TECH Global University**, es un programa europeo de formación continua y actualización profesional que garantiza la adquisición de las competencias en su área de conocimiento, confiriendo un alto valor curricular al estudiante que supere el programa.

TECH es miembro de la **Economics, Business and Enterprise Association (EBEA)**, organización que se destaca por su enfoque profesional en las ciencias empresariales y el continuo apoyo al desarrollo de los estudiantes de negocios. Esto lo logran a través de una multitud de talleres, cursos y programas didácticos que le ayudarán al alumno a incursionar en el mundo empresarial. De igual manera la EBEA promueve la integración de sus miembros en el mundo profesional mediante su vinculación con entidades privadas en las que el alumno tendrá la oportunidad de acceder al terminar el programa académico.

TECH es miembro de:

Título: **Grand Master en Asesoría Integral**

Modalidad: **online**

Duración: **2 años**

Acreditación: **120 ECTS**

tech global university

D/Dña _____, con documento de identificación _____ ha superado con éxito y obtenido el título de:

Grand Master en Asesoría Integral

Se trata de un título propio de 3.600 horas de duración equivalente a 120 ECTS, con fecha de inicio dd/mm/aaaa y fecha de finalización dd/mm/aaaa.

TECH Global University es una universidad reconocida oficialmente por el Gobierno de Andorra el 31 de enero de 2024, que pertenece al Espacio Europeo de Educación Superior (EEES).

En Andorra la Vella, a 28 de febrero de 2024

Dr. Pedro Navarro Illana
Rector

código único TECH: AFWOR23S techtitute.com/titulos

Grand Master en Asesoría Integral

Distribución General del Plan de Estudios

Curso	Materia	ECTS	Carácter
1º	Liderazgo, Ética y Responsabilidad Social de las Empresas	4	OB
1º	Dirección estratégica y Management Directivo	4	OB
1º	Dirección de personas y gestión del talento	4	OB
1º	Dirección económico-financiera	4	OB
1º	Dirección de operaciones y logística	4	OB
1º	Dirección de sistemas de información	4	OB
1º	Gestión Comercial, Marketing Estratégico y Comunicación Corporativa	4	OB
1º	Investigación de mercados, publicidad y dirección comercial	4	OB
1º	Innovación y Dirección de Proyectos	4	OB
1º	Management Directivo	4	OB
1º	La relación laboral, el empresario y el contrato de trabajo	4	OB
1º	Las modalidades de la contratación laboral y el poder de dirección del empresario	4	OB
1º	Vicisitudes de la relación laboral: jornada, descansos, modificación de condiciones e interrupción de la prestación laboral	4	OB
1º	La extinción de la relación laboral	4	OB
1º	La libertad sindical y modelo de representación en la empresa	4	OB

Curso	Materia	ECTS	Carácter
2º	Convenios y acuerdos de empresa y medidas de conflicto colectivo	4	OB
2º	El derecho de la Seguridad Social	4	OB
2º	La Prevención de Riesgos Laborales: obligaciones y responsabilidades	4	OB
2º	El proceso laboral: tutela declarativa (parte general y modalidades procesales)	4	OB
2º	El proceso laboral: los medios de impugnación y la tutela ejecutiva	4	OB
2º	Constitución, transmisión y deberes formales de la empresa	4	OB
2º	La aplicación de los tributos, el régimen sancionador tributario y la revisión en materia tributaria	4	OB
2º	El impuesto sobre sociedades: régimen general (I)	4	OB
2º	El impuesto sobre sociedades: régimen general (II)	4	OB
2º	El impuesto sobre sociedades: regímenes especiales (I)	4	OB
2º	El impuesto sobre sociedades: regímenes especiales (II)	4	OB
2º	El impuesto sobre el valor añadido: régimen general (I)	4	OB
2º	El impuesto sobre el valor añadido: régimen general (II)	4	OB
2º	El impuesto sobre el valor añadido: regímenes especiales	4	OB
2º	Impuestos especiales	4	OB

Dr. Pedro Navarro Illana
Rector

tech global university

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

tech global university

Grand Master
Asesoría Integral

- Modalidad: **online**
- Duración: **2 años**
- Titulación: **TECH Global University**
- Acreditación: **120 ECTS**
- Horario: **a tu ritmo**
- Exámenes: **online**

Grand Master
Asesoría Integral

Economics, Business
and Enterprise Association

ebea

tech global university