Grand Master

Dirección en Compensación y Beneficios

GMDCB



tech universidad tecnológica



tech universidad tecnológica

Grand Master
Dirección en Compensación y Beneficios

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

Índice

01 Bienvenida — pág. 4

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

03 ¿Por qué nuestro programa? — pág. 10

04 Objetivos — pág. 14

05 Competencias — pág. 22

06 Estructura y contenido — pág. 32

07 Metodología — pág. 54

08 Perfil de nuestros alumnos — pág. 62

09 Dirección del curso — pág. 66

10 Impacto para tu carrera — pág. 70

11 Beneficios para tu empresa — pág. 74

12 Titulación — pág. 78

02

¿Por qué estudiar en TECH?

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





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

En TECH Universidad Tecnológica



Innovación

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

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



Máxima exigencia

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

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



Networking

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

+100.000 **directivos capacitados cada año**

+200 **nacionalidades distintas**



Empowerment

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

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



Talento

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

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



Contexto Multicultural

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

Los alumnos de TECH provienen de más de 200 nacionalidades.



Aprende con los mejores

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

Profesores de 20 nacionalidades diferentes.

En TECH tendrás acceso a los análisis de casos más rigurosos y actualizados del panorama académico"

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

Análisis

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

Excelencia académica

En TECH se pone al alcance del alumno la mejor metodología de aprendizaje online. La universidad combina el método *Relearning* (metodología de aprendizaje de posgrado con mejor valoración internacional) con el Estudio de Caso. Tradición y vanguardia en un difícil equilibrio, y en el contexto del más exigente itinerario académico.

Economía de escala

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

03

¿Por qué nuestro programa?

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

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





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

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

01

Dar un impulso definitivo a la carrera del alumno

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

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

02

Desarrollar una visión estratégica y global de la empresa

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

Nuestra visión global de la empresa mejorará tu visión estratégica.

03

Consolidar al alumno en la alta gestión empresarial

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

Trabajarás más de 100 casos reales de alta dirección.

04

Asumir nuevas responsabilidades

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

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

05

Acceso a una potente red de contactos

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

Encontrarás una red de contactos imprescindible para tu desarrollo profesional.

06

Desarrollar proyectos de empresa de una forma rigurosa

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

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

07

Mejorar *soft skills* y habilidades directivas

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

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

08

Formar parte de una comunidad exclusiva

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

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

04

Objetivos

Este completísimo programa ha sido diseñado de manera exhaustiva y teniendo en cuenta las últimas novedades del sector empresarial con relación a las políticas de compensación y beneficios con el objetivo de que el egresado encuentre en él todas las herramientas que le ayuden a ampliar sus conocimientos sobre esta área. De esta manera, podrá conformar su perfil profesional como un especialista más preparado, lo cual, no solo le hará destacar en cualquier proceso de selección, sino que le aportará las habilidades necesarias para optar a un ascenso cualitativo dentro de cualquier empresa.





Gracias a la calidad del contenido de este Grand Master serás capaz de alcanzar tus objetivos académicos más ambiciosos, lo cual te permitirá estar más cerca de tus metas profesionales dentro del sector de los RR.HH"

TECH hace suyos los objetivos de sus alumnos. Trabajan conjuntamente para conseguirlos.

El **Grand Master en Dirección en Compensación y Beneficios** capacitará a los alumnos para:

01 Conocer la evolución de la Administración de Personal, especialmente en el entorno empresarial

02 Participar en el entendimiento de la directiva de las organizaciones de la importancia de una administración efectiva del personal

03 Utilizar la metodología, herramientas y recursos materiales adaptados a la selección de personal



04 Conocer el funcionamiento de los procedimientos de contratación y la Seguridad Social

05 Saber realizar una gestión estratégica del departamento de Recursos Humanos

06 Determinar la normativa legal aplicable en la formación profesional continua para el empleo



07 Conocer los derechos de Protección de Datos inherentes a los trabajadores

08 Examinar las gestiones del tiempo y de la energía personal con el uso de nuevas tecnologías

09 Identificar las diferentes formas laborales a lo largo de la historia y en distintos modelos político-sociales

10 Conocer el sistema de fuentes propio del Derecho Laboral

11 Comprender y saber aplicar el ordenamiento jurídico para la resolución de casos prácticos

12 Comprender las estrategias para planificar y gestionar los proyectos del departamento de Recursos Humanos

13 Entender los procesos y necesidades de las auditorías en este campo

14 Conocer el origen, características y clasificación de los actos que integran el procedimiento penal, desde el nacimiento del hecho jurídico, los diferentes estadios del procedimiento, medios de impugnación y los procedimientos especiales



15 Describir las nuevas políticas de Recursos Humanos en la era digital, a través de escalas de evaluación de desempeño y técnicas de observación

16 Ser capaz de elaborar un plan anual de desempeño en función de la organización dentro del ámbito de las políticas e igualdad laboral



17 Reconocer los retos del profesional en la transformación digital de los empleados

18 Sacar el máximo partido al talento de los trabajadores y preparar a su empresa para el cambio tecnológico

19 Obtener una visión global del talento y del perfil profesional internacional

20 Determinar la normativa legal aplicable en la formación profesional continua para el empleo

21 Diseñar, implantar y gestionar el sistema de compensación total de las organizaciones

22 Valorar los puestos de trabajo como base para la asignación de salarios

23 Diseñar la estructura salarial de una empresa

24 Confeccionar los presupuestos de retribuciones



25 Elaborar el mapa de equidad de la organización

26 Ahondar en el marco normativo regulatorio de la retribución



27 Diseñar e implantar sistemas de retribución variable

28 Profundizar en los sistemas de optimización fiscal y de personalización del paquete retributivo: retribución en especie y retribución flexible

29 Identificar los factores no salariales que refuerzan el compromiso y la conexión emocional de los trabajadores

30 Gestionar la retribución en los supuestos de movilidad internacional

05

Competencias

Cualquier profesional que aspire a un puesto directivo dentro de una gran empresa, debe contar con unas competencias de dominio y control de las situaciones propias de un líder seguro y capaz de actuar de manera decisiva en cualquier contexto, sencillo o complejo, y en pro siempre del beneficio de la entidad de la que forme parte. Por eso, este Grand Master aportará al egresado las claves para perfeccionar sus aptitudes empresariales dentro del sector de la Dirección en Compensación y Beneficios, para que de esta manera sea capaz de desempeñar un papel adaptado a los requisitos directivos de esta área.





No todos los altos ejecutivos de los RR.HH manejan a la perfección los aspectos claves de la administración de personas. Sin embargo, gracias a este curso tú los dominarás y destacarás entre ellos por tu dominio y control"

01 Manejar distintos programas de capacitación tanto interna como externa

02 Diseñar un plan anual de capacitación en la empresa

03 Gestionar los sistemas de bonificación en los Seguros Sociales de los empleados



04 Colaborar y ser un activo valioso a la hora de contratar profesionales efectivos y funcionales para las organizaciones

05 Poner en marcha planes pensados para aumentar una gestión efectiva y exitosa del talento

06 Establecer planes de reclutamiento laboral que fomenten el desarrollo y buen funcionamiento de las organizaciones



07 Realizar un análisis de los resultados plan anual de desempeño

08 Aplicar las estrategias propias de la gestión del talento

09 Analizar la globalización, derechos humanos y empresas multinacionales

10 Establecer relaciones laborales e implementar planes de desarrollo de carreras en procesos de expatriación

11 Realizar recibos de salarios y aplicar los elementos de cotización y bases salariales

12 Diferenciar los tipos de contratación y extinción contractual

13 Manejar las bonificaciones en colectivos determinados con igualdad de oportunidades

14 Reconocer la política sindical para la representación de los trabajadores



15 Intervenir en las relaciones laborales entre el empleador y empleado

16 Aplicar distintas técnicas de evaluación del desempeño y compromiso empresarial en proyectos digitales



17 Discutir los procesos de transformación digital

18 Aplicar los procedimientos jurídicos que permitan obtener la óptima administración e impartición de justicia por parte de los órganos responsables correspondientes

19 Ahondar en la psicología del trabajo y de las organizaciones

20 Aplicar planes para la administración del personal

21 Profundizar en la compensación como una herramienta estratégica de gestión

22 Identificar los condicionantes externos e internos del diseño e implantación de un sistema de retribución

23 Elaborar y aplicar cuestionarios de análisis y descripción de puestos de trabajo

24 Identificar la relación entre la valoración de los puestos y la asignación de la retribución



25 Elaborar criterios para identificar el salario adecuado de los puestos de la organización

26 Diseñar una estructura salarial organizando los salarios de la empresa



27 Distinguir los conceptos que integran la estructura del salario

28 Identificar las deducciones sociales e impositivas aplicables al salario

29 Interpretar la aplicación del sistema de dirección por objetivos

30 Analizar los factores a considerar en el momento de diseñar e implantar un sistema de retribución variable en una organización

31 Ahondar cuáles son los tipos y modalidades de retribución en especie

32 Distinguir qué puede considerarse retribución en especie y que no

33 Profundizar en las alternativas de optimización fiscal del paquete retributivo

34 Establecer la importación de qué conceptos pueden incluirse en la retribución flexible



35 Diseñar estrategias e implementar acciones que transformen el contrato laboral en un contrato psicológico

36 Poner en valor la reputación de la empresa y su marca de empleador para reforzar el compromiso del trabajador



37 Gestionar la compensación de los expatriados

38 Distinguir los diferentes sistemas de gestión de la retribución de los expatriados

39 Profundizar en el sistema retributivo de las personas con discapacidad

40 Identificar los conceptos a considerar en la discriminación negativa de las personas con discapacidad

06

Estructura y contenido

Tanto el diseño como la estructura de este Grand Master han corrido a cargo de un grupo de expertos en Gestión Empresarial y RR.HH, los cuales han utilizado para la composición del temario el material académico más novedoso y actual del sector. Además, el contenido del mismo ha sido adaptado a la metodología pedagógica del *Relearning*, la cual, no solo hace posible una experiencia académica más dinámica y efectiva, sino que influye notoriamente en la reducción de la carga lectiva de esta titulación. Así, TECH asegura al egresado que tendrá que invertir muchas menos horas en largos y tediosos estudios, pero sin renunciar a una capacitación única, exhaustiva y de calidad.





Gracias al completo temario de este programa, desarrollarás la competencia de planificación y diseño organizativo estratégico propia de un alto ejecutivo con experiencia en el sector"

Plan de estudios

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

A lo largo de 3.000 horas de estudio, el alumno analizará multitud de casos prácticos mediante el trabajo individual, logrando un aprendizaje de gran calidad que podrá aplicar, posteriormente, a su práctica diaria. Se trata por tanto, de una auténtica inmersión en situaciones reales de negocio.

Este programa trata en profundidad las principales áreas de la dirección de los RR.HH, la administración de personas y las políticas de retribución desde una perspectiva estratégica, internacional e innovadora.

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

Este programa se desarrolla a lo largo de 2 años y se divide en 20 módulos:

Módulo 1	Teoría de las Relaciones Laborales
Módulo 2	Seguridad Social
Módulo 3	Administración de personal
Módulo 4	Dirección y gestión estratégica de RR.HH
Módulo 5	Diseño Organizativo
Módulo 6	Gestión de desempeño
Módulo 7	Gestión del talento
Módulo 8	Desarrollo del talento en la era digital
Módulo 9	Gestión del entorno laboral
Módulo 10	Dirección y gestión de la formación en la empresa

Módulo 11	La retribución como herramienta estratégica
Módulo 12	La valoración del puesto de trabajo y su retribución
Módulo 13	La estructura salarial
Módulo 14	La retribución y su marco normativo
Módulo 15	La retribución variable
Módulo 16	La retribución en especie
Módulo 17	La retribución flexible
Módulo 18	La retribución emocional
Módulo 19	La retribución de los trabajadores expatriados
Módulo 20	Retribución de las personas con discapacidad

¿Dónde, cuándo y cómo se imparte?

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

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

Módulo 1. Teoría de las Relaciones Laborales

1.1. Historia de las Relaciones Laborales
1.1.1. Marco conceptual y definición. (Conceptos básicos de empleo, trabajo)
1.1.2. Evolución histórica de las relaciones laborales
1.1.3. La sociedad del conocimiento en el S. XXI

1.2. Evolución de las formas de trabajo
1.2.1. Las relaciones laborales y los mercados de trabajo
1.2.2. La teoría de la segmentación del mercado de trabajo y sus prácticas

1.3. Socialismo y Comunismo en las Relaciones Laborales
1.3.1. Marco conceptual del socialismo y del comunismo
1.3.2. Breve descripción histórica
1.3.3. Las relaciones laborales bajo el marco político comunista
1.3.4. Las relaciones laborales bajo el marco político del socialismo

1.4. Liberalismo y Capitalismo en las Relaciones Laborales
1.4.1. Concepto de Liberalismo vs. Capitalismo
1.4.2. El capitalismo a lo largo de la historia de la economía
1.4.3. Las Relaciones Laborales bajo el prisma del capitalismo económico

1.5. Derecho sindical
1.5.1. El sindicalismo
1.5.2. Fundamentos del Derecho Sindical
1.5.3. El papel de la negociación colectiva

1.6. Representación de los trabajadores
1.6.1. Concepto
1.6.2. Marco regulador
1.6.3. Negociación

1.7. La intervención estatal en las relaciones laborales
1.7.1. Marco histórico
1.7.2. La intervención pública en la configuración de las relaciones laborales individuales
1.7.3. Contratos laborales, jornadas laborales, salario y prestaciones

1.8. Institucionalismo y pluralismo
1.8.1. Conceptualización y encuadre dentro de las teorías del estado
1.8.2. El institucionalismo
1.8.3. El pluralismo

1.9. Corporativismo
1.9.1. Conceptualización
1.9.2. Tipos de corporativismo en el panorama internacional

1.10. Las políticas sociales en el ámbito internacional
1.10.1. Políticas sociales (convergencias y divergencias)
1.10.2. Modelos de intervención
1.10.3. El estado de Bienestar

Módulo 2. Seguridad Social

2.1. El modelo constitucional de protección social. El Sistema de la Seguridad Social

2.1.1. El modelo constitucional de protección social
2.1.2. Las medidas de protección de las necesidades sociales
2.1.3. La Seguridad Social
2.1.4. Las declaraciones de la Constitución Española de 1978 en materia de protección social
2.1.5. El Sistema de la Seguridad Social
2.1.6. Evolución de la Seguridad Social en España
2.1.7. Composición del Sistema
2.1.8. Acción protectora: prestaciones de la Seguridad Social
2.1.9. Régimen económico financiero de la Seguridad Social
2.1.10. Gestión de la Seguridad Social

2.2. Personas y contingencias protegidas I

2.2.1. Campo de aplicación del Sistema
2.2.2. Campo de aplicación del Régimen General
2.2.3. Inscripción de empresarios
2.2.4. Afiliación de trabajadores
2.2.4.1. Altas y bajas de los trabajadores
2.2.4.2. Clases de alta
2.2.4.3. El convenio especial como situación asimilada al alta
2.2.4.4. Efectos de las altas, bajas y comunicación de datos de los trabajadores
2.2.5. Efectos de los actos indebidos

2.3. Personas y contingencias protegidas II

2.3.1. Situaciones protegidas
2.3.2. El accidente de trabajo y la enfermedad profesional
2.3.3. La acción protectora del Sistema de la Seguridad Social
2.3.4. Requisitos generales del derecho a las prestaciones contributivas
2.3.5. Responsabilidad en orden a las prestaciones
2.3.6. Automaticidad de las prestaciones

2.4. Gestión y financiación I

2.4.1. Gestión de la Seguridad Social
2.4.1.1. Entidades Gestoras
2.4.2. Los Servicios Comunes
2.4.3. La colaboración en la gestión

2.5. Gestión y financiación II

2.5.1. Régimen económico financiero de la Seguridad Social
2.5.2. Recursos generales de la Seguridad Social
2.5.3. La cotización a la Seguridad Social
2.5.3.1. Bases y tipos de cotización
2.5.4. Recaudación

2.6. Prestaciones económicas: subsidios y pensiones I

2.6.1. Introducción
2.6.2. Incapacidad temporal
2.6.3. Maternidad
2.6.4. Paternidad
2.6.5. Riesgo durante el embarazo y durante la lactancia
2.6.6. Cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave
2.6.7. Desempleo

2.7. Prestaciones económicas: subsidios y pensiones I

2.7.1. Introducción
2.7.2. Prestaciones contributivas
2.7.2.1. Incapacidad permanente
2.7.2.2. Jubilación
2.7.2.3. Muerte y supervivencia
2.7.3. Prestaciones no contributivas
2.7.3.1. Invalidez
2.7.3.2. Jubilación
2.7.4. Prestaciones familiares

2.8. El Sistema de Salud. La cartera de servicios y los medicamentos

2.8.1. El Sistema de Salud y la Seguridad Social
2.8.2. Evolución en la protección del derecho a la salud
2.8.3. El Sistema Nacional de Salud
2.8.4. Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Salud
2.8.5. Competencias del Estado y de las Comunidades Autónomas en materia de Sanidad
2.8.6. Los medicamentos y la prestación farmacéutica
2.8.7. Asegurados y beneficiarios del derecho a la asistencia sanitaria
2.8.8. Gestión de la prestación

2.9. El Sistema de Asistencia Social

2.9.1. Delimitación del concepto. Asistencia Social
2.9.2. La Asistencia Social interna de la Seguridad Social
2.9.3. La Asistencia Social externa al Sistema de la Seguridad Social
2.9.4. Servicios Sociales
2.9.5. El Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia

2.10. Planes y Fondos de Pensiones. Mutualidades de previsión social

2.10.1. Introducción
2.10.2. Las mejoras voluntarias
2.10.3. Las mutualidades de previsión social. Los planes y Fondos de Pensiones

Módulo 3. Administración de personas

3.1. Introducción a la administración de personal
3.1.1. Los Recursos Humanos en la empresa
3.1.2. Gestión de la administración de personal en los Recursos Humanos (RR.HH)

3.2. Modalidades de contratación
3.2.1. El contrato de trabajo
3.2.2. Tipos de contratación
3.2.3. Tipos de extinción del contrato

3.3. El recibo de nómina I
3.3.1. El salario
3.3.2. Percepciones salariales
3.3.3. Percepciones extra salariales

3.4. El recibo de nómina II: cálculo
3.4.1. Estructura de la nómina
3.4.2. Bases de cotización
3.4.3. Cálculo de la nómina

3.5. El recibo de nómina III: deducciones
3.5.1. Deducciones
3.5.2. Impuestos
3.5.3. Seguridad Social
3.5.4. Otros tipos de deducciones

3.6. Jornada laboral, vacaciones y permisos
3.6.1. Jornada laboral
3.6.2. Vacaciones
3.6.3. Permisos de trabajo
3.6.4. Incapacidades

3.7. Impuestos
3.7.1. El sistema tributario
3.7.2. Obligaciones tributarias de los trabajadores
3.7.3. Obligaciones tributarias del patrón

3.8. Herramientas tecnológicas para la elaboración de nóminas
3.8.1. El concepto de ERP
3.8.2. Importancia en la gestión de la nómina
3.8.3. Programas más comunes

3.9. Compensaciones y beneficios
3.9.1. La administración de compensaciones y beneficios
3.9.2. Prestaciones superiores a la ley
3.9.3. Salario emocional
3.9.4. *Home office*

3.10. Igualdad de oportunidades en la administración de personal
3.10.1. La igualdad de oportunidades como parte de la cultura organizacional
3.10.2. Equidad de género
3.10.3. Responsabilidad social

Módulo 4. Dirección y gestión estratégica de RR.HH

4.1. Pensamiento estratégico y sistemas
4.1.1. La empresa como un sistema
4.1.2. Pensamiento estratégico derivado de la cultura corporativa
4.1.3. El planteamiento estratégico desde la dirección de personas

4.2. Planificación y gestión de proyectos del departamento de RR.HH
4.2.1. Claves para el diseño e implantación de un cuadro de mando
4.2.2. Dimensionamiento y planificación de plantillas
4.2.3. El apoyo a las operaciones: las políticas de personal

4.3. Diseño organizativo estratégico
4.3.1. Modelo de *Business Partners*
4.3.2. *Share Services*
4.3.3. *Outsourcing*

4.4. Diseño de puestos de trabajo, reclutamiento y selección
4.4.1. Formación y desarrollo de carreras
4.4.2. Planteamiento estratégico de la dirección de personas
4.4.3. Diseño e implementación de políticas y prácticas de personal

4.5. HR *Analytics*
4.5.1. *Big Data* y *Business Intelligence* (BI)
4.5.2. Análisis y modelización de datos de RR.HH
4.5.3. Diseño y desarrollo de métricas de RR.HH

4.6. Liderazgo estratégico
4.6.1. Modelos de liderazgo
4.6.2. *Coaching*
4.6.3. *Mentoring*
4.6.4. Liderazgo transformacional

4.7. Auditoría y control de la dirección de RR.HH
4.7.1. Razones para la auditoría de la dirección de RR.HH
4.7.2. Herramientas de recogida de información y de análisis
4.7.3. El informe de auditoría

Módulo 5. Diseño organizativo

5.1. Fundamentos de estructura organizativa
5.1.1. Introducción a la estructura organizativa
5.1.2. Principios básicos de organización

5.2. Criterios de diseño organizativo
5.2.1. Organización de puestos de trabajo
5.2.2. Gestión de la cadena de mando
5.2.3. Mecanismos de centralización y descentralización
5.2.4. Procedimientos de formalización de procesos

5.3. Elementos de estructura organizativa
5.3.1. Organigramas funcionales
5.3.2. Organigramas matriciales

5.4. Valoración de puestos de trabajo
5.4.1. Análisis cuantitativos de la valoración de puestos de trabajo
5.4.2. Análisis cualitativos de la valoración de puestos de trabajo

5.5. Gestión organizacional por procesos
5.5.1. La gestión integral de procesos en la organización

5.6. Gestión por competencias
5.6.1. Introducción a las competencias profesionales: definición de competencia
5.6.2. Adecuación de las competencias profesionales al Catálogo Nacional de Cualificaciones (CNCP)
5.6.3. Mecanismos de gestión por competencias

5.7. Nuevas formas de organización
5.7.1. Organización por proyectos
5.7.2. Organizaciones planas

5.8. Espacios de trabajo colaborativos
5.8.1. Diseño e espacios colaborativos de trabajo
5.8.2. Sistemas de medición de productividad en espacios de trabajo colaborativos

5.9. Organización de equipos autogestionados
5.9.1. Características de un equipo autogestionado
5.9.2. Metodologías de gestión de equipos autogestionados

5.10. La comunicación como herramienta de gestión organizacional
5.10.1. La comunicación como elemento en las relaciones organizacionales
5.10.2. Gestión comunicacional en las organizaciones

Módulo 6. Gestión de desempeño

6.1. Introducción a la gestión del desempeño y la dirección por objetivos
6.1.1. La repercusión de la era digital en el desempeño profesional
6.1.2. Transformación digital en las empresas
6.1.3. Nuevas políticas de RR.HH en la era digital
6.1.4. Los nuevos entornos laborales
6.1.5. Evaluación del desempeño: ¿qué es y para qué sirve?
6.1.6. Modelos de evaluación del desempeño

6.2. El ciclo de la gestión del desempeño
6.2.1. Los nuevos entornos laborales
6.2.2. Fases del ciclo de la gestión del desempeño
6.2.3. Modelos en los sistemas de trabajo

6.3. Planificación del desempeño
6.3.1. Diseño inicial de la evaluación de desempeño: análisis de la empresa
6.3.2. Fijación de objetivos individuales y grupales
6.3.4. Métricas de desempeño
6.3.4. Sistemas de evaluación por competencias

6.4. Seguimiento del desempeño
6.4.1. Gestión del mapa de talento empresarial
6.4.2. Mecanismos de seguimiento del plan de acción individual y grupal: técnicas de observación, *Coaching* y retroalimentación
6.4.3. Planes de reconocimiento

6.5. Evaluación del desempeño
6.5.1. Puntos clave en la evaluación del desempeño: objetivos, competencias y proyecto/equipo
6.5.2. Definición de escalas de evaluación y parámetros de excelencia
6.5.3. La aplicación de la evaluación

6.6. Gestión del bajo rendimiento
6.6.1. Técnicas de observación
6.6.2. Metodologías de motivación de incentivos y *Coaching*
6.6.3. Plan de recuperación

6.7. Planificación anual de los planes de desempeño
6.7.1. Diseño y elaboración de un plan anual de desempeño
6.7.2. Análisis de resultados

6.8. Aspectos de retribución adicionales
6.8.1. Planes de pensiones
6.8.2. Otras situaciones especiales

Módulo 7. Gestión de talento

7.1. Gestión del capital humano
7.1.1. Capital intelectual. El activo intangible del conocimiento
7.1.2. *Talent acquisition*
7.1.3. Búsqueda de personas para la organización
7.1.4. La prevención de la pérdida de Recursos Humanos

7.2. Innovación en gestión del talento y las personas
7.2.1. Modelos de gestión del talento estratégico
7.2.2. Identificación, formación y desarrollo del talento
7.2.3. Fidelización y retención
7.2.4. Proactividad e innovación

7.3. Gestión estratégica del compromiso
7.3.1. Gestión del compromiso en las nuevas generaciones
7.3.2. Retribución del Capital Social
7.3.4. El salario emocional

7.4. Gestión del talento y compromiso
7.4.1. Claves para la gestión positiva
7.4.2. Mapa de talento en la organización
7.4.3. Coste y valor añadido

7.5. Gestión de Recursos Humanos por competencias
7.5.1. Análisis del potencial
7.5.2. Política de retribución
7.5.3. Planes de carrera/sucesión

7.6. Gestión de la formación
7.6.1. Las teorías del aprendizaje
7.6.2. Detección y retención del talento
7.6.3. Gamificación y gestión del talento
7.6.4. La formación y la obsolescencia profesional

7.7. Motivación
7.7.1. La naturaleza de la motivación
7.7.2. Teoría de las expectativas
7.7.3. Teorías de las necesidades
7.7.4. Motivación y compensación económica

7.8. Entorno, estrategia y métrica
7.8.1. Eficiencia y motivación en el puesto de trabajo
7.8.2. Estudio de métodos y la medición del trabajo
7.8.3. Evaluación del desempeño

Módulo 8. Desarrollo del talento en la era digital

8.1. Transformación digital en la gestión del talento
8.1.1. Retos del nuevo profesional de Recursos Humanos en la era digital
8.1.2. Talento en el siglo XXI Diseños motivacionales y *Learning Agility*
8.1.3. Gestión del cambio en la era digital

8.2. Gestión del capital humano
8.2.1. Concepto de capital humano
8.2.2. Estrategias de gestión

8.3. Innovación y gestión del talento
8.3.1. Contextualización del talento
8.3.2. Procesos de gestión del talento

8.4. Gestión del talento y del compromiso
8.4.1. Actitudes, valores y creencias
8.4.2. Gestión del compromiso y cultura empresarial

8.5. Estrategias digitales en RR.HH
8.5.1. *Employer Branding* en RR.HH
8.5.2. *Personal Branding* para profesionales de RR.HH
8.5.3. *Networking* y *Social Media*

8.6. Gestión del desempeño laboral en ecosistemas digitales
8.6.1. Competencias 3.0 para el trabajo en la era digital
8.6.2. Gestión de proyectos digitales
8.6.3. Coordinación de equipos de trabajo virtuales
8.6.4. *Growth Management*: liderar equipos competentes
8.6.5. *Mentoring* y aprendizaje colaborativo

8.7. Motivación en la era digital
8.7.1. Motivación y satisfacción laboral, contextualización
8.7.2. Nuevos sistemas de motivación laboral: gamificación

8.8. Entorno y estrategia métrica
8.8.1. Contextualización
8.8.2. Medición y seguimiento

Módulo 9. Gestión del entorno laboral

9.1. Introducción en la gestión del entorno laboral
9.1.1. La cultura organizacional, el liderazgo y el conflicto
9.1.2. Elementos básicos de la cultura organizacional
9.1.3. Conflictos: conceptos y tipos
9.1.4. La relación entre cultura y liderazgo: su relación con el conflicto

9.2. Introducción a la prevención de riesgos laborales
9.2.1. Introducción a la seguridad y salud laboral
9.2.2. Introducción a la ergonomía laboral
9.2.3. Introducción a la prevención de riesgos psicosociales

9.3. Condiciones del entorno para personas con discapacidad
9.3.1. NOM -030- SSA3-2013
9.3.2. Tipos de discapacidad
9.3.3. Adecuación correcta del lugar de trabajo

9.4. Igualdad de género en la organización
9.4.1. Artículo 86 de LFT
9.4.2. Reglamento y sanciones en la organización
9.4.3. Acciones para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres en materia de empleo

9.5. Gestión de la inserción laboral
9.5.1. La selección de personal
9.5.2. Procesos de selección interna
9.5.3. Procesos de selección externa

9.6. Ética y conducta empresarial
9.6.1. El concepto de responsabilidad social
9.6.2. Principios éticos que deben informar en la gestión de las empresas
9.6.3. Responsabilidad social empresarial
9.6.4. Responsabilidad social empresarial y mercadotecnia responsable

9.7. Clima laboral
9.7.1. El clima en las organizaciones: concepto de clima laboral
9.7.2. Dimensiones del clima laboral
9.7.3. Medida del clima laboral
9.7.4. Herramientas de medición cualitativa del clima laboral: análisis DAFO y PESTEL

9.8. Deterioro clima laboral
9.8.1. Riesgos psicosociales: *Burnout* y *Moobing*
9.8.2. Absentismo laboral

9.9. Marco normativo de Protección de Datos
9.9.1. Introducción a la Protección Datos
9.9.2. Ley Federal de Protección de Datos en posesión de los particulares
9.9.3. Multas y sanciones

9.10. Plan de mejora del clima laboral
9.10.1. Prevención primaria, secundaria y terciaria
9.10.2. Intervención en crisis
9.10.3. Criterios esenciales de un plan de acción

Módulo 10. Dirección y gestión de la formación en la empresa

10.1. La capacitación en la empresa
10.1.1. Concepto, objetivos y actores de la capacitación
10.1.2. La capacitación como elemento de la estrategia empresarial

10.2. Planificación de la capacitación
10.2.1. Elemento de la planificación de la capacitación
10.2.2. Gestión presupuestal

10.3. Diagnóstico de necesidades de capacitación
10.3.1. Detección de necesidades de capacitación DNC
10.3.2. Técnicas y recolección de datos
10.3.3. Análisis y valoración

10.4. Métodos de capacitación
10.4.1. Capacitación en el puesto de trabajo
10.4.2. Capacitación fuera del puesto de trabajo
10.4.3. Capacitación en entornos digitales: *e-Learning*
10.4.4. Capacitación *Blended*

10.5. Diseño y programación de acciones de capacitación
10.5.1. Concepto de diseño y programación de acciones de capacitación
10.5.2. Definición del objetivo y contenidos de las acciones de capacitación
10.5.3. Metodología de enseñanza en las acciones de capacitación

10.6. El sistema de educación dual
10.6.1. Origen de la formación dual y países de referencia
10.6.2. Aspectos laborales del contexto de la formación dual
10.6.3. Aspectos formativos del contexto de la formación dual
10.6.4. Perspectivas y evolución de la formación dual

10.7. Marco legal de la capacitación
10.7.1. Art. 123
10.7.2. Ley Federal del Trabajo
10.7.3. Contratos colectivos de trabajo

10.8. El costo de la capacitación en la organización
10.8.1. Costos directos de la capacitación
10.8.2. Costos indirectos de la capacitación
10.8.3. El impacto económico de una correcta capacitación en la empresa

10.9. Inspecciones y auditoría de la capacitación en la empresa
10.9.1. Inspecciones gubernamentales
10.9.2. Auditorías externas
10.9.3. Riesgos en caso de no cumplimiento

10.10. Capacitación de alta especialidad
10.10.1. Puestos de alto riesgo
10.10.2. Programas de capacitación especiales

Módulo 11. La retribución como herramienta estratégica

11.1. La retribución como herramienta de la gestión organizativa
11.1.1. Objetivos de la compensación
11.1.2. Beneficios de la compensación
11.1.3. Diseño de la política retributiva
11.1.4. Implantación de la política retributiva

11.2. Proceso de compensación
11.2.1. Diseño y procesos involucrados
11.2.2. Descripción y valoración de puestos, equidad, estructura retributiva, desempeño

11.3. El sistema de compensación total como factor determinante en la empresa
11.3.1. Objetivos de la compensación total
11.3.2. Compensación extrínseca, intrínseca y emocional
11.3.3. Retención de talento
11.3.4. Atracción y fidelización del empleado

11.4. Sistema de compensación
11.4.1. Retribución fija
11.4.2. Retribución variable
11.4.3. Retribución en especie y flexible
11.4.4. Retribución emocional

11.5. Condicionantes de la gestión de la compensación
11.5.1. Externos: mercado laboral, competencia, normativa legal
11.5.2. Internos: sector, cultura, perfil de plantilla
11.5.3. Recompensa el desempeño

11.6. El mercado retributivo. Características y prácticas habituales
11.6.1. Por conceptos
11.6.2. Por países
11.6.3. Por niveles organizativos

11.7. El futuro en compensación
11.7.1. Mantener a la empresa competitiva en el mercado laboral: ideas fuerza
11.7.2. Motivación por parte de la empresa para desempeño futuro de los empleados. Herramientas a utilizar
11.7.3. Incremento de la eficiencia y productividad de la empresa. Medidas

11.8. La compensación desde una perspectiva estratégica
11.8.1. Estrategias de la compensación
11.8.2. Beneficios estratégicos de la compensación
11.8.3. Beneficios formativos de la compensación

11.9. Beneficios de la administración de compensaciones
11.9.1. Administración de compensaciones
11.9.2. Ventajas y beneficios de la administración de compensaciones
11.9.3. Inconvenientes de la administración de compensaciones

Módulo 12. La valoración del puesto de trabajo y su retribución

12.1. Análisis y descripción de puestos de trabajo
12.1.1. Análisis de puestos de trabajo
12.1.2. Descripción de puestos de trabajo
12.1.3. Planificación en el análisis y descripción de puestos dentro de la empresa

12.2. La valoración de puestos de trabajo
12.2.1. Cuestiones fundamentales de la valoración de puestos de trabajo
12.2.2. Proceso de recogida de información
12.2.3. Proceso de obtención de datos
12.2.4. Proceso de interpretación de datos

12.3. Los métodos de valoración
12.3.1. Métodos cualitativos
12.3.2. Métodos cuantitativos
12.3.3. Comparación método cualitativo y cuantitativo. Ventajas e inconvenientes

12.4. Catálogo de puestos
12.4.1. Especificaciones del puesto de trabajo
12.4.2. Características sustanciales y necesarias del puesto de trabajo
12.4.3. Planificación de plantillas

12.5. Métodos cualitativos: graduación
12.5.1. Clasificación previa necesaria. Ideas fuerza
12.5.2. Método de jerarquización
12.5.3. Evaluación de cargos

12.6. Métodos cuantitativos I: comparación de factores
12.6.1. Método de puntos por factor. Ideas fuerza
12.6.2. Selección de puestos clave
12.6.3. Selección y definición de factores compensables

12.7. Métodos cuantitativos II: puntuación de factores
12.7.1. Factores de evaluación
12.7.2. Responsabilidad
12.7.3. Grupos de esfuerzo

12.8. Aplicación de la valoración de puestos en la dirección de Recursos Humanos
12.8.1. Plan de Formación a implementar dentro de la empresa
12.8.2. Desarrollo de empleados
12.8.3. Comunicación interna en la empresa

12.9. Aplicación de la valoración de puestos en la política de compensación
12.9.1. Objetivos de la valoración del puesto de trabajo
12.9.2. Necesidades que cubre la valoración de puestos de trabajo
12.9.3. Procedimientos para la valoración de puestos de trabajo

12.10. Cambios en el entorno de los RR.HH
12.10.1. Cambios económicos
12.10.2. Cambios sociales
12.10.3. Cambios organizativos

Módulo 13. La estructura salarial

13.1. Diseño de la estructura salarial
13.1.1. La estructura salarial
13.1.2. Criterios de determinación de la estructura salarial
13.1.3. Factores de determinación de la estructura salarial

13.2. Tipos y enfoques de estructura salarial
13.2.1. Tipos de estructura salarial y comparación
13.2.2. Enfoques de estructura salarial dentro de la empresa
13.2.3. Rango salarial. Ideas fuerza

13.3. La política de compensación I
13.3.1. Nivel
13.3.2. Banda, amplitud o apertura de banda. Solape
13.3.3. Profundidad de la retribución
13.3.4. Posición y situación en banda

13.4. La política de compensación II
13.4.1. Coste de equidad
13.4.2. Mapa de equidad
13.4.3. Análisis salarial de género
13.4.4. Abanico salarial

13.5. Equidad interna y externa
13.5.1. Delimitación de la equidad interna y externa
13.5.2. Estudios retributivos y su interpretación
13.5.3. Bandas retributivas

13.6. Mantenimiento de la estructura salarial a largo plazo
13.6.1. Igualdad salarial
13.6.2. Rotación
13.6.3. Absentismo

13.7. El presupuesto de las retribuciones
13.7.1. Los incrementos salariales anuales: objetivos a cumplir
13.7.2. Complementos necesarios a considerar en la retribución

13.8. Ley de Presupuestos Generales del Estado
13.8.1. Financiación Local
13.8.2. Ley General Presupuestaria
13.8.3. Corporaciones locales y su normativa

13.9. Función Pública
13.9.1. Sueldo y trienios. Delimitación
13.9.2. Pagas extraordinarias
13.9.3. Complementos de destino y específicos

13.10. Protección al salario
13.10.1. Contra el patrón
13.10.2. Contra los acreedores del trabajador
13.10.3. Contra los acreedores del patrón

Módulo 14. La retribución y su marco normativo

14.1. El salario
14.1.1. Salario
14.1.2. Composición del salario: salario base y complementos salariales
14.1.3. Tiempo, lugar y modo de abono del salario

14.2. El tiempo de trabajo: los descansos computables como trabajo
14.2.1. Descanso semanal
14.2.2. Permisos retribuidos y no retribuidos
14.2.3. Vacaciones

14.3. Las percepciones no salariales o extrasalariales
14.3.1. Las percepciones extrasalariales
14.3.2. Indemnizaciones

14.4. Estructura del salario I: salario base y complementos salariales
14.4.1. Salario base
14.4.2. Complementos salariales fundamentales a incluir en el pago al trabajador
14.4.3. Condiciones personales del trabajador a tener en cuenta para el abono del salario base y de los complementos salariales

14.5. Estructura del salario II: gratificaciones extraordinarias
14.5.1. Gratificaciones extraordinarias
14.5.2. Pagas extraordinarias. ¿Cómo, cuándo y por qué se abonan? Cálculo y devengo
14.5.3. Jurisprudencia específica a tener en cuenta

14.6. Derechos de los trabajadores en materia salarial
14.6.1. Pago del salario
14.6.2. Liquidación
14.6.3. Salario Mínimo Interprofesional

14.7. Principios de referencia en materia salarial
14.7.1. Igualdad salarial y no discriminación. Brecha salarial
14.7.2. Absorción y compensación de salarios
14.7.3. Condición más beneficiosa para el trabajador concedida por el empresario

14.8. Modificación del salario: individual y colectiva
14.8.1. Modificación sustancial de las condiciones de trabajo individual
14.8.2. Modificación sustancial de las condiciones de trabajo colectiva
14.8.3. Posibilidades de reducción del sistema retributivo

14.9. Deducciones I: cotizaciones a la Seguridad Social
14.9.1. Cotización obligatoria. Puntos clave
14.9.2. Régimen general de la Seguridad Social por cuenta ajena y asimilados
14.9.3. Regímenes especiales de la Seguridad Social establecidos para determinadas actividades

14.10. Deducciones II: IRPF impuestos a tener en cuenta
14.10.1. Aspectos clave a tener en cuenta en el IRPF
14.10.2. Estructura salarial y porcentaje de retención
14.10.3. Gestión IRPF

Módulo 15. La retribución variable

15.1. Retribución variable
15.1.1. Aspectos a tener en cuenta por parte de la empresa en la retribución variable
15.1.2. Ventajas de establecer un sistema de compensación variable dentro de la empresa
15.1.3. Inconvenientes de establecer un sistema de compensación variable dentro de la empresa

15.2. Diseño de un sistema de retribución variable en la empresa
15.2.1. Mejora del desempeño por parte de los trabajadores
15.2.2. Incremento de los ingresos por parte de la empresa
15.2.3. Pérdidas económicas. Posibles consecuencias

15.3. Tipos y modalidades de retribución variable I: basados en el capital
15.3.1. Incentivos. Prácticas de mercado actual
15.3.2. Bonos y retribuciones a corto plazo vinculados a resultados
15.3.3. Primas y su vinculación empresarial

15.4. Tipos y modalidades de retribución variable II: no basados en el capital
15.4.1. Barreras en la implementación de retribución variable. Principales inconvenientes
15.4.2. Modelos tradicionales de retribución variable no ligados a capital
15.4.3. Financiación del sistema de retribución variables

15.5. Dirección por objetivos
15.5.1. Dirección por objetivos: criterios clave y marco
15.5.2. Ventajas de la dirección por objetivos. Alineación de la estrategia empresarial
15.5.3. Medición efectiva de los objetivos empresariales

15.6. Criterios de reparto
15.6.1. Criterios de referencia
15.6.2. Fijación de techo de recompensa
15.6.3. Fijación de la cota estándar

15.7. Incentivos laborales para la mejora de la productividad
15.7.1. Tipos de programas de incentivos de producción y usos adecuados
15.7.2. Objetivo y técnicas empresariales de los incentivos para motivar a la plantilla
15.7.3. Incentivos positivos destacables

15.8. Incentivos del área comercial
15.8.1. Motivación al equipo de ventas
15.8.2. Plan de compensación exclusivamente salarial
15.8.3. Comisiones

15.9. Carga laboral
15.9.1. Medición y evaluación de la carga laboral
15.9.2. Carga física. Aspectos fundamentales
15.9.3. Carga mental. Aspectos fundamentales

15.10. Incentivos fiscales como factor del crecimiento empresarial
15.10.1. Factores internos
15.10.2. Factores externos
15.10.3. Incentivos fiscales para PYMES

Módulo 16. La retribución en especie

16.1. Retribución en especie
16.1.1. La retribución en especie como mecanismo clave en la compensación. Ventajas
16.1.2. Valoración y máximos de la retribución en especie
16.1.3. Beneficios fiscales de la retribución en especie

16.2. Tipos y modalidades de retribución en especie
16.2.1. Servicios
16.2.2. Bienes
16.2.3. Metálico

16.3. Las reglas de valoración de la retribución en especie
16.3.1. Regulación y marco legal
16.3.2. Jurisprudencia aplicable a la valoración

16.4. Los beneficios sociales como elemento de la compensación
16.4.1. Principio de justicia retributiva
16.4.2. Recompensas propias: transporte, acciones de la empresa, tickets restaurante, Seguro Médico, utilización de la vivienda
16.4.3. Otras compensaciones destacables

16.5. Tributación de los beneficios sociales
16.5.1. Principales ideas fuerza de la tributación de los beneficios sociales
16.5.2. Límites a la tributación de los beneficios sociales establecidos por ley
16.5.3. *Stock options*: particularidades

16.6. Bonus
16.6.1. Modalidades de bonus en el mercado
16.6.2. Estructura del bonus. Particularidades
16.6.3. Bonus para la prevención

16.7. Seguro Médico
16.7.1. Aspectos destacables en el Seguro Médico
16.7.2. Fiscalidad aplicable al Seguro Médico
16.7.3. Beneficios de incluir un Seguro Médico en nómina de la empresa

16.8. Ayuda al transporte
16.8.1. Aspectos destacables en la ayuda al transporte
16.8.2. Fiscalidad aplicable a la ayuda al transporte
16.8.3. Beneficios de incluir la ayuda al transporte en nómina

16.9. Entrega de acciones de la empresa
16.9.1. Aspectos destacables en la entrega de acciones a los empleados
16.9.2. Fiscalidad aplicable a la entrega de acciones
16.9.3. Beneficios de incluir la entrega de acciones en nómina

16.10. Entrega de bienes
16.10.1. Coche de empresa (tributación y beneficios)
16.10.2. Material de empresa (tributación y beneficios)
16.10.3. Otras entregas de bienes

Módulo 17. La retribución flexible

17.1. Retribución flexible
17.1.1. Principales reflexiones sobre la retribución flexible
17.1.2. La importancia de establecer un sistema de retribución flexible en la empresa
17.1.3. Beneficios para los empleados

17.2. Tipos y modalidades de retribución flexible
17.2.1. Beneficios sociales destacables
17.2.2. Ventajas de establecer una retribución flexible
17.2.3. Inconvenientes de establecer una retribución flexible

17.3. Implantación de un sistema de retribución flexible
17.3.1. Diseño por parte de la empresa de un sistema de retribución flexible
17.3.2. Fases de implantación. Pros y contras
17.3.3. Comunicación del sistema de retribución flexible

17.4. La novación contractual
17.4.1. La novación contractual
17.4.2. Requisitos de la novación contractual
17.4.3. La necesidad de la novación contractual en la empresa

17.5. Simulación de nóminas con retribución flexible
17.5.1. Conceptos a incluir en una nómina con retribución flexible. Comparativa
17.5.2. Cálculo simulado de la nómina con retribución flexible. Comparativa

17.6. Principales consecuencias: impacto en la atracción y fidelización del talento
17.6.1. Atracción de los trabajadores
17.6.2. Fidelización del talento
17.6.3. Retención del talento

17.7. Fidelización del talento
17.7.1. Mejora continua
17.7.2. Desarrollo profesional
17.7.3. Promoción interna

17.8. Retención del talento
17.8.1. La retención del talento
17.8.2. Estrategias para la retención del talento
17.8.3. Particularidades de la retención del talento en la empresa

17.9. Estrategia de retención del talento
17.9.1. Técnicas de atracción, desarrollo y retención del talento en la empresa
17.9.2. Estrategia de retención de talento en la empresa
17.9.3. Desarrollo del talento en la empresa

17.10. Transformación del talento
17.10.1. Formación continua
17.10.2. Motivación
17.10.3. *Networking*

Módulo 18. La retribución emocional

18.1. El contrato emocional
18.1.1. El contrato emocional
18.1.2. Principales intereses de la empresa en el contrato emocional
18.1.3. Forma y expresión del contrato emocional

18.2. La retribución como factor de motivación
18.2.1. La importancia de la retribución como buen factor de motivación
18.2.2. Espíritu emprendedor. ¿Cómo potenciar este factor por parte de la empresa?
18.2.3. Análisis de la situación en España: país de emprendedores

18.3. La retribución como palanca de cambio
18.3.1. Flexibilidad horaria
18.3.2. Teletrabajo
18.3.3. Asesoramiento legal y profesional

18.4. Reputación y marca de empleador
18.4.1. Indicadores de motivación. Principales características
18.4.2. Reputación del empleador como indicador de motivación
18.4.3. Marca como indicador de motivación
18.4.4. Asunción de la motivación

18.5. *Employee Journey* y momentos de la verdad
18.5.1. El *Employee Journey*
18.5.2. Momentos de la verdad. Herramienta de trabajo
18.5.3. Principal factor a tener en cuenta: el trabajador

18.6. Tipos y modalidades de retribución emocional
18.6.1. Tipos y modalidades de retribución emocional
18.6.2. Rotación de personal
18.6.3. Satisfacción de personal

18.7. Salario emocional I
18.7.1. Jornada intensiva meses estivales
18.7.2. Horarios flexibles
18.7.3. Planes de carrera

18.8. Salario emocional II
18.8.1. Teletrabajo
18.8.2. Reconocimiento
18.8.3. *Empowerment*

18.9. Salario emocional III
18.9.1. Desarrollo interno en la empresa
18.9.2. Políticas de personal: estrategias
18.9.3. Matriz DAFO (FODA) del salario emocional

18.10. Salario emocional IV
18.10.1. Guarderías infantiles
18.10.2. Preparación para el retiro
18.10.3. El "aguinaldo" en algunos países

Módulo 19. La retribución de los trabajadores expatriados

19.1. Gestión de los trabajadores expatriados
19.1.1. La importancia del trabajador expatriado dentro de la empresa
19.1.2. La gestión de la compensación de expatriados
19.1.3. Problemas más comunes y soluciones en la gestión de expatriados desde el departamento de RR.HH

19.2. Retribución de los trabajadores expatriados
19.2.1. Modelo retributivo en la expatriación
19.2.2. Pago de la nómina: origen/destino/*split payroll*
19.2.3. Gestión de nómina: moneda de pago. Conversión de moneda
19.2.4. Hoja de balance
19.2.5. Principales sistemas de compensación: ecualización fiscal y protección fiscal
19.2.6. Gestión de la fiscalidad de los expatriados

19.3. Enfoques de compensación de los trabadores expatriados
19.3.1. Relación contractual del expatriado con la empresa
19.3.2. Legislación fiscal aplicable país de origen/ país de destino
19.3.3. Legislación local
19.3.4. Seguridad Social país de origen/ país de destino

19.4. Tipos de expatriación
19.4.1. Expatriaciones a corto o largo plazo. Principales diferencias y aplicación práctica
19.4.2. Movilidad geográfica internacional. Ideas fuerza
19.4.3. Aspectos prácticos del traslado del trabajador (temporal y permanente)

19.5. Ley aplicable al contrato de trabajo
19.5.1. Latinoamérica
19.5.2. Europa
19.5.3. Resto mundo

19.6. Competencia judicial
19.6.1. Derechos mínimos de los trabajadores expatriados
19.6.2. Desplazamiento a un país estado miembro de la Unión Europea/No Unión Europea
19.6.3. Condiciones pactadas entre el empresario y el trabajador en el desplazamiento

19.7. Procedimiento de traslado
19.7.1. Obligaciones del empresario
19.7.2. Derechos de los trabajadores
19.7.3. Salario en caso de despido

19.8. Tributación en España derivada de los desplazamientos internacionales
19.8.1. Tributación y optimización fiscal año de inicio de la asignación
19.8.2. Tributación y optimización fiscal año intermedio de la asignación
19.8.3. Tributación y optimización fiscal año fin de la asignación
19.8.4. Repatriación

19.9. Ley del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas en España
19.9.1. Requisitos residencia fiscal: importancia de la determinación de la residencia fiscal en los desplazamientos
19.9.2. Exención por trabajos realizados en el extranjero. Novedades
19.9.3. Régimen de excesos aplicable LIPRF

19.10. Beneficios de los trabajadores expatriados
19.10.1. Beneficios expatriados. Reflexión sobre su pago
19.10.2. Régimen especial de tributación art. 93 LIRPF como mecanismo de optimización fiscal

Módulo 20. Retribución de las personas con discapacidad

20.1. La discapacidad
20.1.1. Determinación de discapacidad
20.1.2. Aspectos clave de la discapacidad
20.1.3. Aspectos clave establecidos por la Organización Mundial de la Salud

20.2. Diferencias de puestos de trabajo
20.2.1. Determinación de los puestos de trabajo
20.2.2. Discriminación negativa. Evolución
20.2.3. Discriminación positiva. Evolución

20.3. Baja participación en el mercado laboral
20.3.1. Legislación a tener en cuenta
20.3.2. Evolución del mercado laboral

20.4. Legislación laboral
20.4.1. Aspectos principales en la legislación laboral aplicable
20.4.2. Bases legislativas
20.4.3. Normativas, reglamentos, directivas

20.5. Salario
20.5.1. Percepciones salariales
20.5.2. Diferencias salariales

20.6. Retribución flexible
20.6.1. La retribución flexible
20.6.2. Beneficios para los empleados
20.6.3. Razones para implementar un modelo de retribución flexible

20.7. Retribución variable
20.7.1. La retribución variable
20.7.2. Ventajas de la retribución variable
20.7.3. Inconvenientes de la retribución variable

20.8. Retribución en especie
20.8.1. La retribución en especie
20.8.2. Ventajas de la retribución en especie
20.8.3. Textos legales

20.9. Fiscalidad
20.9.1. Principales diferencias sistemas de retribución
20.9.2. Ideas fuerza

20.10. Discriminación negativa
20.10.1. Aspectos clave discriminación negativa
20.10.2. Evolución discriminación negativa
20.10.3. Principales conclusiones respecto a la discriminación negativa

Ponte al día en todo lo referido a la gestión del talento y amplía tus conocimientos en las técnicas y estrategias de selección de personal, para que puedas crear equipos competitivos, productivos y altamente beneficiosos para tu empresa”



08

Perfil de nuestros alumnos

La forma con la que ha sido diseñado el contenido de este programa permite a TECH dirigirlo a diferentes trabajadores del sector empresarial, las Relaciones Laborales y los Recursos Humanos, pero con un objetivo común: lograr un incremento cualitativo en sus carreras laborales que les permita mejorar su proyección profesional. Además, también ha sido creado para todos aquellos egresados que necesiten actualizar sus conocimientos en materia de las herramientas y estrategias más novedosas basadas en la Dirección en Compensación y Beneficios.



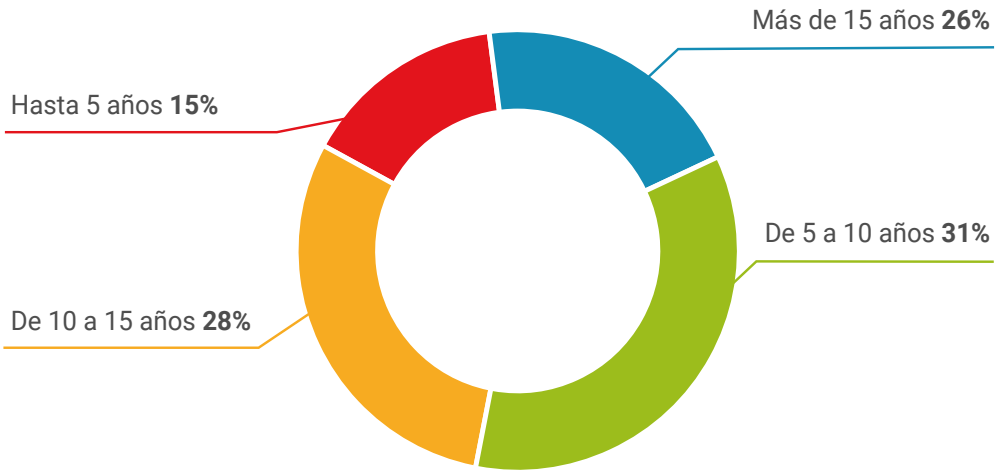


Una capacitación superior y multidisciplinar dirigida a profesionales como tú, para que puedas dar el salto cualitativo que necesitas para alcanzar tus metas profesionales más ambiciosas en el sector empresarial"

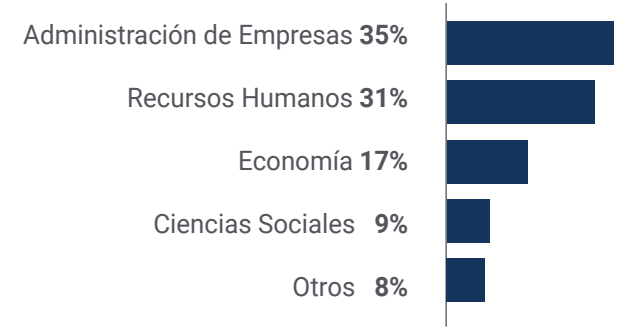
Edad media

Entre **35** y **45** años

Años de experiencia



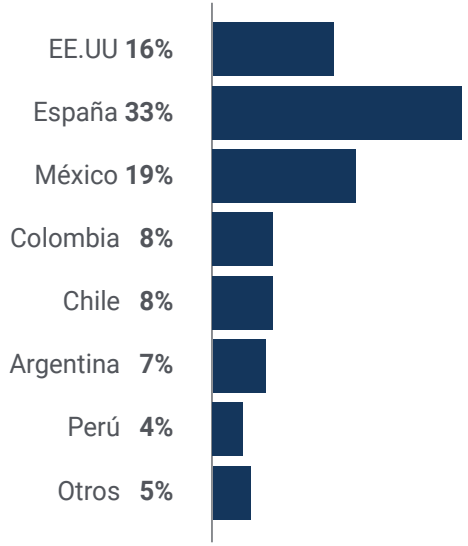
Formación



Perfil académico



Distribución geográfica





Rodrigo González

Director de Recursos Humanos de una empresa del sector editorial

"Decidí cursar este programa en un momento en el que mi carrera profesional estaba auténticamente estancada. Sentía que necesitaba darle un impulso a través de una titulación que me hiciera destacar entre los demás y me aportase la información necesaria para actuar con seguridad y garantía. Un día, un compañero de la facultad me habló de TECH y para mi sorpresa, encontré esta titulación que, meses más tarde, se convirtió en la solución a mi problema. Hoy en día, y gracias al curso de este Grand Master, puedo decir que he alcanzado mis metas profesionales dentro del sector de los Recursos Humanos, dirigiendo esta área para una gran empresa"

09

Dirección del curso

El equipo docente que forme parte de cualquier titulación tendrá la responsabilidad de guiar al egresado durante toda la experiencia académica. Por lo tanto, tienen que tratarse de profesionales con un grado de compromiso muy alto. Es por ello que TECH ha seleccionado para el claustro y la dirección de este Grand Máster a un grupo de expertos en Recursos Humanos con una dilatada trayectoria en el sector empresarial. Se trata de especialistas en activo que volcarán su experiencia laboral y su actividad actual en la docencia, de tal manera que el egresado pueda adquirir un conocimiento aún más novedoso, realista y crítico de la profesión.





Tendrás a tu disposición, para resolver cualquier duda o para debatir cualquier aspecto del temario, a un equipo docente comprometido con tu crecimiento personal y profesional y conocedor del sector empresarial de los RR.HH"

Dirección



Dña. Dávila Martín, Beatriz

- Fundadora y CEO de Davilex
- Directora de RR.HH y PRL en Professional Detail
- Técnica en RR.HH en ASISA
- Graduada en Relaciones Laborales y Recursos Humanos en la Universidad Complutense de Madrid
- Máster en Prevención de Riesgos Laborales, especialidad en Ergonomía y Psicosociología Aplicada en la Universidad Complutense de Madrid
- Máster MBA en la Universidad Isabel I de Castilla
- Máster en Dirección y Gestión de Equipos en la Universidad Isabel I de Castilla



10

Impacto para tu carrera

El recorrido de este Grand Master proporcionará al egresado los conocimientos necesarios para dominar cualquier aspecto de la Dirección en Compensación y Beneficios, cumpliendo los requisitos y las especificaciones del sector empresarial e influyendo en su desempeño profesional como director de esta área. De esta manera, tendrá acceso a una oferta laboral más amplia y basada en puestos de trabajo de mayor prestigio.





Ahondar en los distintos tipos de retribución empresarial te permitirá disminuir las pérdidas y generar más beneficios para tu entidad"

Matriculándote en esta titulación tendrás acceso a una red de Networking conformada por profesionales de tu sector de todo el mundo, una cartera de posibles socios y clientes para el futuro.

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

El Grand Master en Dirección en Compensación y Beneficios de TECH Universidad Tecnológica es un programa intensivo que prepara a los alumnos para afrontar retos y decisiones empresariales, tanto a nivel nacional como internacional. Su objetivo principal es favorecer el crecimiento personal y profesional. Ayudarles a conseguir el éxito.

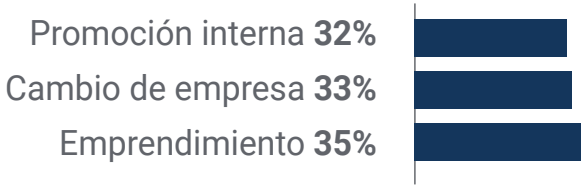
Por ello, quienes deseen superarse a sí mismos, conseguir un cambio positivo a nivel profesional y relacionarse con los mejores, encontrarán su sitio en TECH.

Tendrás acceso a simulaciones de situaciones reales, para que puedas poner en práctica tus competencias de liderazgo e implementar a tu praxis profesional las estrategias más adecuadas para cada situación.

Momento del cambio



Tipo de cambio



Mejora salarial

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

Salario previo	Incremento salarial del	Salario posterior
56.300 €	**28,32%**	**72.200 €**

11

Beneficios para tu empresa

Gracias a que TECH cuenta con un equipo de profesionales de cada sector al que dirige sus titulaciones, puede conocer al detalle las necesidades de las empresas. De esta manera, enfoca sus titulaciones a que los egresados que accedan a ellas adquieran los conocimientos necesarios y desarrollen las habilidades óptimas para hacerle frente a esa demanda. Así, todos aquellos profesionales que eligen a TECH para cursar una capacitación, culminan la experiencia académica con las competencias necesarias para aportar a cualquier entidad las estrategias más novedosas y efectivas, que se traducirán en un éxito garantizado.





Serás capaz de enfrentarte a situaciones complejas dentro de la dirección empresarial de los RR.HH, sabiendo actuar en todo momento teniendo en cuenta el bien de tus empleados y de tu empresa"

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

01

Crecimiento del talento y del capital intelectual

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

02

Retención de directivos de alto potencial evitando la fuga de talentos

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

03

Construcción de agentes de cambio

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

04

Incremento de las posibilidades de expansión internacional

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



05

Desarrollo de proyectos propios

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

06

Aumento de la competitividad

Este Grand Master dotará a los alumnos las competencias necesarias para asumir los nuevos desafíos e impulsar así la organización.

12

Titulación

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





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

Este **Grand Master en Dirección en Compensación y Beneficios** contiene el programa más completo y actualizado del mercado.

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

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

Título: **Grand Master en Dirección en Compensación y Beneficios**

N.º Horas Oficiales: **3.000 h.**


tech universidad tecnológica

Otorga la presente

CONSTANCIA

a

C. _____, con documento de identificación nº_____

Por haber superado con éxito y acreditado el programa de

GRAND MASTER

en

Dirección en Compensación y Beneficios

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

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

A 17 de junio de 2020

Mtra.Tere Guevara Navarro
Rectora

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


Grand Master en Dirección en Compensación y Beneficios

Distribución General del Plan de Estudios

Curso	Materia	Horas	Carácter
1º	Teoría de las Relaciones Laborales	150	OB
1º	Seguridad Social	150	OB
1º	Administración de personal	150	OB
1º	Dirección y gestión estratégica de RR.HH	150	OB
1º	Diseño Organizativo	150	OB
1º	Gestión de desempeño	150	OB
1º	Gestión del talento	150	OB
1º	Desarrollo del talento en la era digital	150	OB
1º	Gestión del entorno laboral	150	OB
1º	Dirección y gestión de la formación en la empresa	150	OB

Curso	Materia	Horas	Carácter
2º	La retribución como herramienta estratégica	150	OB
2º	La valoración del puesto de trabajo y su retribución	150	OB
2º	La estructura salarial	150	OB
2º	La retribución y su marco normativo	150	OB
2º	La retribución variable	150	OB
2º	La retribución en especie	150	OB
2º	La retribución flexible	150	OB
2º	La retribución emocional	150	OB
2º	La retribución de los trabajadores expatriados	150	OB
2º	Retribución de las personas con discapacidad	150	OB

Mtra.Tere Guevara Navarro
Rectora

tech universidad tecnológica

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

tech universidad tecnológica

Grand Master
Dirección en Compensación y Beneficios

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

Grand Master

Dirección en Compensación y Beneficios



tech universidad tecnológica