Máster Título Propio

Compensación y Beneficios

MCB



tech universidad tecnológica



tech universidad tecnológica

Máster Título Propio

Compensación y Beneficios

Idioma: **Español**
Modalidad: **Online**
Duración: **12 meses**
Acreditación: **TECH Universidad Tecnológica**
Horas lectivas: **1.500 h.**
Acceso web: **www.techtitute.com/escuela-de-negocios/master/master-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. 18

06 Estructura y contenido — pág. 24

07 Metodología — pág. 38

08 Perfil de nuestros alumnos — pág. 46

09 Dirección del curso — pág. 50

10 Impacto para tu carrera — pág. 54

11 Beneficios para tu empresa — pág. 58

12 Titulación — pág. 62

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

El campo de los Recursos Humanos tiene un sinfín de posibilidades de crecimiento profesional, siendo una especialidad ideal para las personas con ambición de dirigir departamentos de selección de personal, administrar la gestión del talento empresarial o incluso gestionar la comunicación interna de la organización. Por ello, el objetivo de este Máster Título Propio es proporcionar a sus alumnos una visión en Compensación y Beneficios única en el mercado, con la que destacar rápidamente por encima de sus competidores y alcanzar el puesto directivo que desean.





Aporta un enfoque único a la estructura salarial de tu organización y consigue ser el Chief Human Resources Officer que buscan"

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

El **Máster Título Propio en Compensación y Beneficios** capacitará al alumno para:

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

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

03 Diseñar la estructura salarial de una empresa

04 Confeccionar los presupuestos de retribuciones



05 Elaborar el mapa de equidad de la organización

06 Ahondar en el marco normativo regulatorio de la retribución



07 Diseño e implantación de sistemas de retribución variable

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

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

10 Gestionar la retribución en los supuestos de movilidad internacional

05

Competencias

Tener a un cuerpo de empleados contento y satisfecho con sus labores es imprescindible para el éxito empresarial, por lo que este programa proporciona a los futuros administradores de Recursos Humanos las competencias más indispensables en esta área. Siendo capaces de elaborar estrategias que tengan en cuenta las demandas de bienestar, salarios y descansos de los trabajadores, los egresados verán multiplicadas gratamente sus posibilidades de ascenso laboral.





Analizarás los datos y contexto de tu empresa mejor que ningún otro administrativo, siendo el candidato ideal para cualquier cargo de responsabilidad en RR.HH”

01 Profundizar en la compensación como una herramienta estratégica de gestión

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

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

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



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

06 Diseñar una estructura salarial organizando los salarios de la empresa



07 Distinguir los conceptos que integran la estructura del salario

08 Identificar las deducciones sociales e impositivas aplicables al salario

09 Interpretar la aplicación del sistema de dirección por objetivos

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

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

12 Distinguir qué puede considerarse retribución en especie y que no

13 Profundizar en las alternativas de optimización fiscal del paquete retributivo

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



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

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



17 Gestionar la compensación de los expatriados

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

19 Profundizar en el sistema retributivo de las personas con discapacidad

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

06

Estructura y contenido

TECH emplea la metodología pedagógica más vanguardista del mercado, basada en el "relearning", por lo que el alumno asimila los conceptos de Compensación y Beneficios de una forma natural y progresiva. Además, la naturaleza online del programa hace que este sea accesible las 24 horas del día, dando al alumno la libertad de adaptar la carga lectiva a sus propios intereses y responsabilidades.





Adquirirás las competencias necesarias para ser un líder en RR.HH sin dejar de lado tu actual puesto de trabajo"

Plan de estudios

El Máster Título Propio en Compensación y Beneficios contiene toda la teoría necesaria para gestionar de forma transversal al personal de una empresa, valorando sus beneficios y las compensaciones que les corresponderían según su desempeño y estrato social.

Para enriquecer la experiencia educativa, el personal docente ha incorporado al programa numerosos ejemplos prácticos y material audiovisual. Esto, además de aligerar la carga lectiva, proporciona al alumno una contextualización visual más que necesaria para la capacitación directiva de alto nivel.

Así, durante las 1.500 horas que comprende la capacitación, el alumno analizará multitud de casos prácticos en los que adquirirá las competencias necesarias para postular al cargo directivo que el decida.

Este Máster Título Propio se desarrolla a lo largo de 12 meses y se divide en 10 módulos:

Módulo 1	La retribución como herramienta estratégica
Módulo 2	La valoración del puesto de trabajo y su retribución
Módulo 3	La estructura salarial
Módulo 4	La retribución y su marco normativo
Módulo 5	La retribución variable
Módulo 6	La retribución en especie
Módulo 7	La retribución flexible
Módulo 8	La retribución emocional
Módulo 9	La retribución de los trabajadores expatriados
Módulo 10	Retribución de las personas con discapacidad



¿Dónde, cuándo y cómo se imparte?

TECH ofrece la posibilidad de desarrollar este Máster Título Propio en Compensación y Beneficios de manera totalmente online. Durante los 12 meses que dura la especialización, el alumno podrá acceder a todos los contenidos de este programa en cualquier momento, lo que le permitirá autogestionar su tiempo de estudio.

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

Módulo 1. La consultoría de negocio y la función del consultor

1.1. La retribución como herramienta de la gestión organizativa
1.1.1. Objetivos de la compensación
1.1.2. Beneficios de la compensación
1.1.3. Diseño de la política retributiva
1.1.4. Implantación de la política retributiva

1.2. Proceso de compensación
1.2.1. Diseño y procesos involucrados
1.2.2. Descripción y valoración de puestos, equidad, estructura retributiva, desempeño

1.3. El sistema de compensación total como factor determinante en la empresa
1.3.1. Objetivos de la compensación total
1.3.2. Compensación extrínseca, intrínseca y emocional
1.3.3. Retención de talento
1.3.4. Atracción y fidelización del empleado

1.4. Sistema de compensación
1.4.1. Retribución fija
1.4.2. Retribución variable
1.4.3. Retribución en especie y flexible
1.4.4. Retribución emocional

1.5. La función de compensación y beneficios y la dirección de Recursos Humanos
1.5.1. Los retos de la dirección de Recursos Humanos: Compensación y Beneficios
1.5.2. La dirección de Recursos Humanos y su relación con las otras funciones de RR.HH relativas a la compensación de los empleados
1.5.3. Relaciones del departamento de RR.HH con otros afines dentro de la empresa que influyen en la compensación de los empleados

1.6. Condicionantes de la gestión de la compensación
1.6.1. Externos: mercado laboral, competencia, normativa legal
1.6.2. Internos: sector, cultura, perfil de plantilla
1.6.3. Recompensa el desempeño

1.7. El mercado retributivo. Características y prácticas habituales
1.7.1. Por conceptos
1.7.2. Por países
1.7.3. Por niveles organizativos

1.8. El futuro en compensación
1.8.1. Mantener a la empresa competitiva en el mercado laboral: ideas fuerza
1.8.2. Motivación por parte de la empresa para desempeño futuro de los empleados. Herramientas a utilizar
1.8.3. Incremento de la eficiencia y productividad de la empresa. Medidas

1.9. La compensación desde una perspectiva estratégica
1.9.1. Estrategias de la compensación
1.9.2. Beneficios estratégicos de la compensación
1.9.3. Beneficios formativos de la compensación

1.10. Beneficios de la administración de compensaciones
1.10.1. Administración de compensaciones
1.10.2. Ventajas y beneficios de la administración de compensaciones
1.10.3. Inconvenientes de la administración de compensaciones

Módulo 2. La valoración del puesto de trabajo y su retribución

2.1. Análisis y descripción de puestos de trabajo
2.1.1. Análisis de puestos de trabajo
2.1.2. Descripción de puestos de trabajo
2.1.3. Planificación en el análisis y descripción de puestos dentro de la empresa

2.2. La valoración de puestos de trabajo
2.2.1. Cuestiones fundamentales de la valoración de puestos de trabajo
2.2.2. Proceso de recogida de información
2.2.3. Proceso de obtención de datos
2.2.4. Proceso de interpretación de datos

2.3. Los métodos de valoración
2.3.1. Métodos cualitativos
2.3.2. Métodos cuantitativos
2.3.3. Comparación método cualitativo y cuantitativo. Ventajas e inconvenientes

2.4. Catálogo de puestos
2.4.1. Especificaciones del puesto de trabajo
2.4.2. Características sustanciales y necesarias del puesto de trabajo
2.4.3. Planificación de plantillas

2.5. Métodos cualitativos: graduación
2.5.1. Clasificación previa necesaria. Ideas fuerza
2.5.2. Método de jerarquización
2.5.3. Evaluación de cargos

2.6. Métodos cuantitativos (I): comparación de factores
2.6.1. Método de puntos por factor. Ideas fuerza
2.6.2. Selección de puestos clave
2.6.3. Selección y definición de factores compensables

2.7. Métodos cuantitativos (II): puntuación de factores
2.7.1. Factores de evaluación
2.7.2. Responsabilidad
2.7.3. Grupos de esfuerzo

2.8. Aplicación de la valoración de puestos en la dirección de Recursos Humanos
2.8.1. Plan de formación a implementar dentro de la empresa
2.8.2. Desarrollo de empleados
2.8.3. Comunicación interna en la empresa

2.9. Aplicación de la valoración de puestos en la política de compensación
2.9.1. Objetivos de la valoración del puesto de trabajo
2.9.2. Necesidades que cubre la valoración de puestos de trabajo
2.9.3. Procedimientos para la valoración de puestos de trabajo

2.10. Cambios en el entorno de los RR.HH
2.10.1. Cambios económicos
2.10.2. Cambios sociales
2.10.3. Cambios organizativos

Módulo 3. La estructura salarial

3.1. Diseño de la estructura salarial
3.1.1. La estructura salarial
3.1.2. Criterios de determinación de la estructura salarial
3.1.3. Factores de determinación de la estructura salarial

3.2. Tipos y enfoques de estructura salarial
3.2.1. Tipos de estructura salarial y comparación
3.2.2. Enfoques de estructura salarial dentro de la empresa
3.2.3. Rango salarial. Ideas fuerza

3.3. La política de compensación (I)
3.3.1. Nivel
3.3.2. Banda, Amplitud o apertura de Banda. Solape
3.3.3. Profundidad de la retribución
3.3.4. Posición y situación en banda

3.4. La política de compensación (II)
3.4.1. Coste de equidad
3.4.2. Mapa de equidad
3.4.3. Análisis salarial de género
3.4.4. Abanico salarial

3.5. Equidad interna y externa
3.5.1. Delimitación de la equidad interna y externa
3.5.2. Estudios retributivos y su interpretación
3.5.3. Bandas retributivas

3.6. Mantenimiento de la estructura salarial a largo plazo
3.6.1. Igualdad salarial
3.6.2. Rotación
3.6.3. Absentismo

3.7. El presupuesto de las retribuciones
3.7.1. Los incrementos salariales anuales: objetivos a cumplir
3.7.2. Gastos de Seguridad Social como aspecto clave
3.7.3. Complementos necesarios a considerar en la retribución

3.8. Ley de Presupuestos Generales del Estado
3.8.1. Financiación Local
3.8.2. Ley general presupuestaria
3.8.3. Corporaciones locales y su normativa

3.9. Función Pública
3.9.1. Sueldo y trienios. Delimitación
3.9.2. Pagas extraordinarias
3.9.3. Complementos de destino y específicos

3.10. Protección al salario
3.10.1. Contra el patrón
3.10.2. Contra los acreedores del trabajador
3.10.3. Contra los acreedores del patrón

Módulo 4. La retribución y su marco normativo

4.1. El salario
4.1.1. Salario
4.1.2. Composición del salario: Salario base y complementos salariales
4.1.3. Tiempo, Lugar y Modo de abono del salario

4.2. El tiempo de trabajo: los descansos computables como trabajo
4.2.1. Descanso semanal
4.2.2. Permisos retribuidos y no retribuidos
4.2.3. Vacaciones

4.3. Las percepciones no salariales o extrasalariales
4.3.1. Las percepciones extrasalariales
4.3.2. Prestaciones
4.3.3. Indemnizaciones

4.4. Estructura del salario (I): salario base y complementos salariales
4.4.1. Salario base
4.4.2. Complementos salariales fundamentales a incluir en el pago al trabajador
4.4.3. Condiciones personales del trabajador a tener en cuenta para el abono del salario base y de los complementos salariales

4.5. Estructura del salario (II): gratificaciones extraordinarias
4.5.1. Gratificaciones extraordinarias
4.5.2. Pagas extraordinarias. Cómo, cuándo y por qué se abonan. Cálculo y devengo
4.5.3. Jurisprudencia específica a tener en cuenta

4.6. Derechos de los trabajadores en materia salarial
4.6.1. Pago del salario
4.6.2. Liquidación
4.6.3. Salario mínimo interprofesional

4.7. Principios de referencia en materia salarial
4.7.1. Igualdad salarial y no discriminación. Brecha salarial
4.7.2. Absorción y compensación de salarios
4.7.3. Condición más beneficiosa para el trabajador concedida por el empresario

4.8. Modificación del salario: individual y colectiva
4.8.1. Modificación sustancial de las condiciones de trabajo individual
4.8.2. Modificación sustancial de las condiciones de trabajo colectiva
4.8.3. Posibilidades de reducción del sistema retributivo

4.9. Deducciones (I): Cotizaciones a la Seguridad Social
4.9.1. Cotización obligatoria. Puntos clave
4.9.2. Régimen general de la Seguridad Social por cuenta ajena y asimilados
4.9.3. Regímenes especiales de la Seguridad Social establecidos para determinadas actividades

4.10. Deducciones (II): IRPF Impuestos a tener en cuenta
4.10.1. Aspectos clave a tener en cuenta en el IRPF
4.10.2. Estructura salarial y porcentaje de retención
4.10.3. Gestión IRPF

Módulo 5. La retribución variable

5.1. Retribución variable
5.1.1. Aspectos a tener en cuenta por parte de la empresa en la retribución variable
5.1.2. Ventajas de establecer un sistema de compensación variable dentro de la empresa
5.1.3. Inconvenientes de establecer un sistema de compensación variable dentro de la empresa

5.2. Diseño de un sistema de retribución variable en la empresa
5.2.1. Mejora del desempeño por parte de los trabajadores
5.2.2. Incremento de los ingresos por parte de la empresa
5.2.3. Pérdidas económicas. Posibles consecuencias

5.3. Tipos y modalidades de retribución variable (I): basados en el capital
5.3.1. Incentivos. Prácticas de mercado actual
5.3.2. Bonos y retribuciones a corto plazo vinculados a resultados
5.3.3. Primas y su vinculación empresarial

5.4. Tipos y modalidades de retribución variable (II): no basados en el capital
5.4.1. Barreras en la implementación de retribución variable. Principales inconvenientes
5.4.2. Modelos tradicionales de retribución variable no ligados a capital
5.4.3. Financiación del sistema de retribución variables

5.5. Dirección por objetivos
5.5.1. Dirección por objetivos: criterios clave y marco
5.5.2. Ventajas de la dirección por objetivos. Alineación de la estrategia empresarial
5.5.3. Medición efectiva de los objetivos empresariales

5.6. Criterios de reparto
5.6.1. Criterios de referencia
5.6.2. Fijación de techo de recompensa
5.6.3. Fijación de la cota estándar

5.7. Incentivos laborales para la mejora de la productividad
5.7.1. Tipos de programas de incentivos de producción y usos adecuados
5.7.2. Objetivo y técnicas empresariales de los incentivos para motivar a la plantilla
5.7.3. Incentivos positivos destacables

5.8. Incentivos del área comercial
5.8.1. Motivación al equipo de ventas
5.8.2. Plan de compensación exclusivamente salarial
5.8.3. Comisiones

5.9. Carga laboral
5.9.1. Medición y evaluación de la carga laboral
5.9.2. Carga física. Aspectos fundamentales
5.9.3. Carga mental. Aspectos fundamentales

5.10. Incentivos fiscales como factor del crecimiento empresarial
5.10.1. Factores internos
5.10.2. Factores externos
5.10.3. Incentivos fiscales para PYMES

Módulo 6. La retribución en especie

6.1. Retribución en especie
6.1.1. La retribución en especie como mecanismo clave en la compensación. Ventajas
6.1.2. Valoración y máximos de la retribución en especie
6.1.3. Beneficios fiscales de la retribución en especie

6.2. Tipos y modalidades de retribución en especie
6.2.1. Servicios
6.2.2. Bienes
6.2.3. Metálico

6.3. Las reglas de valoración de la retribución en especie
6.3.1. Regulación y marco legal
6.3.2. Jurisprudencia aplicable a la valoración

6.4. Los beneficios sociales como elemento de la compensación
6.4.1. Principio de justicia retributiva
6.4.2. Recompensas propias: transporte, acciones de la empresa, tickets restaurante, seguro médico, utilización de la vivienda
6.4.3. Otras compensaciones destacables

6.5. Tributación de los beneficios sociales
6.5.1. Principales ideas fuerza de la tributación de los beneficios sociales
6.5.2. Límites a la tributación de los beneficios sociales establecidos por ley
6.5.3. Stock options: particularidades

6.6. Bonus
6.6.1. Modalidades de bonus en el mercado
6.6.2. Estructura del bonus. Particularidades
6.6.3. Bonus para la prevención

6.7. Seguro Médico
6.7.1. Aspectos destacables en el seguro médico
6.7.2. Fiscalidad aplicable al seguro médico
6.7.3. Beneficios de incluir un seguro médico en nómina de la empresa

6.8. Ayuda al transporte
6.8.1. Aspectos destacables en la ayuda al transporte
6.8.2. Fiscalidad aplicable a la ayuda al transporte
6.8.3. Beneficios de incluir la ayuda al transporte en nómina

6.9. Entrega de acciones de la empresa
6.9.1. Aspectos destacables en la entrega de acciones a los empleados
6.9.2. Fiscalidad aplicable a la entrega de acciones
6.9.3. Beneficios de incluir la entrega de acciones en nómina

6.10. Entrega de bienes
6.10.1. Coche de empresa (tributación y beneficios)
6.10.2. Material de empresa (tributación y beneficios)
6.10.3. Otras entregas de bienes

Módulo 7. La retribución flexible

7.1. Retribución flexible
7.1.1. Principales reflexiones sobre la retribución flexible
7.1.2. La importancia de establecer un sistema de retribución flexible en la empresa
7.1.3. Beneficios para los empleados

7.2. Tipos y modalidades de retribución flexible
7.2.1. Beneficios sociales destacables
7.2.2. Ventajas de establecer una retribución flexible
7.2.3. Inconvenientes de establecer una retribución flexible

7.3. Implantación de un sistema de retribución flexible
7.3.1. Diseño por parte de la empresa de un sistema de retribución flexible
7.3.2. Fases de implantación. Pros y contras
7.3.3. Comunicación del sistema de retribución flexible

7.4. La novación contractual
7.4.1. La novación contractual
7.4.2. Requisitos de la novación contractual
7.4.3. La necesidad de la novación contractual en la empresa

7.5. Simulación de nóminas con retribución flexible
7.5.1. Conceptos a incluir en una nómina con retribución flexible. Comparativa
7.5.2. Cálculo simulado de la nómina con retribución flexible. Comparativa

7.6. Principales consecuencias: Impacto en la atracción y fidelización del talento
7.6.1. Atracción de los trabajadores
7.6.2. Fidelización del talento
7.6.3. Retención del talento

7.7. Fidelización del talento
7.7.1. Mejora continua
7.7.2. Desarrollo profesional
7.7.3. Promoción interna

7.8. Retención del talento
7.8.1. La retención del talento
7.8.2. Estrategias para la retención del talento
7.8.3. Particularidades de la retención del talento en la empresa

7.9. Estrategia de retención del talento
7.9.1. Técnicas de atracción, desarrollo y retención del talento en la empresa
7.9.2. Estrategia de retención de talento en la empresa
7.9.3. Desarrollo del talento en la empresa

7.10. Transformación del ta lento
7.10.1. Formación continua
7.10.2. Motivación
7.10.3. Networking

Módulo 8. La retribución emocional

8.1. El contrato emocional
8.1.1. El contrato emocional
8.1.2. Principales Intereses de la empresa en el contrato emocional
8.1.3. Forma y expresión del contrato emocional

8.2. La retribución como factor de motivación
8.2.1. La importancia de la retribución como buen factor de motivación
8.2.2. Espíritu emprendedor. Cómo potenciar este factor por parte de la empresa
8.2.3. Análisis de la situación en España: país de emprendedores

8.3. La retribución como palanca de cambio
8.3.1. Flexibilidad horaria
8.3.2. Teletrabajo
8.3.3. Asesoramiento legal y profesional

8.4. Reputación y marca de empleador
8.4.1. Indicadores de motivación. Principales características
8.4.2. Reputación del empleador como indicador de motivación
8.4.3. Marca como indicador de motivación
8.4.4. Asunción de la motivación

8.5. Employee journey y momentos de la verdad
8.5.1. El Employee journey
8.5.2. Momentos de la verdad. Herramienta de trabajo
8.5.3. Principal factor a tener en cuenta: el trabajador

8.6. Tipos y modalidades de retribución emocional
8.6.1. Tipos y modalidades de retribución emocional
8.6.2. Rotación de personal
8.6.3. Satisfacción de personal

8.7. Salario emocional (I)
8.7.1. Jornada intensiva meses estivales
8.7.2. Horarios flexibles
8.7.3. Planes de carrera

8.8. Salario emocional (II)
8.8.1. Teletrabajo
8.8.2. Reconocimiento
8.8.3. Empowerment

8.9. Salario emocional (III)
8.9.1. Desarrollo interno en la empresa
8.9.2. Políticas de personal: estrategias
8.9.3. Matriz DAFO (FODA) del salario emocional

8.10. Salario emocional (IV)
8.10.1. Guarderías infantiles
8.10.2. Preparación para el retiro
8.10.3. El "aguinaldo" en algunos países

Módulo 9. La retribución de los trabajadores expatriados

9.1. Gestión de los trabajadores expatriados
9.1.1. La importancia del trabajador expatriado dentro de la empresa
9.1.2. La gestión de la compensación de expatriados
9.1.3. Problemas más comunes y soluciones en la gestión de expatriados desde el departamento de RR.HH

9.2. Retribución de los trabajadores expatriados
9.2.1. Modelo retributivo en la expatriación
9.2.2. Pago de la nómina: origen/destino/split payroll
9.2.3. Gestión de nómina: moneda de pago. Conversión de moneda
9.2.4. Hoja de balance
9.2.5. Principales sistemas de compensación: ecualización fiscal y protección fiscal
9.2.6. Gestión de la fiscalidad de los expatriados

9.3. Enfoques de compensación de los trabadores expatriados
9.3.1. Relación contractual del expatriado con la empresa
9.3.2. Legislación fiscal aplicable país de origen/ país de destino
9.3.3. Legislación local
9.3.4. Seguridad Social país de origen/ país de destino

9.4. Tipos de expatriación
9.4.1. Expatriaciones a corto o largo plazo. Principales diferencias y aplicación práctica
9.4.2. Movilidad geográfica internacional. Ideas fuerza
9.4.3. Aspectos prácticos del Traslado del trabajador (temporal y permanente)

9.5. Ley aplicable al contrato de trabajo
9.5.1. Latinoamérica
9.5.2. Europa
9.5.3. Resto mundo

9.6. Competencia judicial
9.6.1. Derechos mínimos de los trabajadores expatriados
9.6.2. Desplazamiento a un país estado miembro de la Unión Europea/ No Unión Europea
9.6.3. Condiciones pactadas entre el empresario y el trabajador en el desplazamiento

9.7. Procedimiento de traslado
9.7.1. Obligaciones del empresario
9.7.2. Derechos de los trabajadores
9.7.3. Salario en caso de despido

9.8. Tributación en España derivada de los desplazamientos internacionales
9.8.1. Tributación y optimización fiscal año de inicio de la asignación
9.8.2. Tributación y optimización fiscal año intermedio de la asignación
9.8.3. Tributación y optimización fiscal año fin de la asignación
9.8.4. Repatriación

9.9. Ley del Impuesto sobre la renta de las personas físicas en España
9.9.1. Requisitos residencia fiscal: Importancia de la determinación de la residencia fiscal en los desplazamientos
9.9.2. Exención por trabajos realizados en el extranjero. Novedades
9.9.3. Régimen de excesos aplicable LIPRF

9.10. Beneficios de los trabajadores expatriados
9.10.1. Beneficios expatriados. Reflexión sobre su pago
9.10.2. Régimen especial de tributación art. 93 LIRPF como mecanismo de optimización fiscal

Módulo 10. Retribución de las personas con discapacidad

10.1. La discapacidad
10.1.1. Determinación de discapacidad
10.1.2. Aspectos clave de la discapacidad
10.1.3. Aspectos clave establecidos por la Organización Mundial de la Salud

10.2. Diferencias de puestos de trabajo
10.2.1. Determinación de los puestos de trabajo
10.2.2. Discriminación negativa. Evolución
10.2.3. Discriminación positiva. Evolución

10.3. Baja participación en el mercado laboral
10.3.1. Legislación a tener en cuenta
10.3.2. Evolución del mercado laboral

10.4. Legislación laboral
10.4.1. Aspectos principales en la legislación laboral aplicable
10.4.2. Bases legislativas
10.4.3. Normativas, reglamentos, directivas

10.5. Salario
10.5.1. Percepciones salariales
10.5.2. Diferencias salariales

10.6. Retribución flexible
10.6.1. La retribución flexible
10.6.2. Beneficios para los empleados
10.6.3. Razones para implementar un modelo de retribución flexible

10.7. Retribución variable
10.7.1. La retribución variable
10.7.2. Ventajas de la retribución variable
10.7.3. Inconvenientes de la retribución variable

10.8. Retribución en especie
10.8.1. La retribución en especie
10.8.2. Ventajas de la retribución en especie
10.8.3. Textos legales

10.9. Fiscalidad
10.9.1. Principales diferencias sistemas de retribución
10.9.2. Ideas fuerza

10.10. Discriminación negativa
10.10.1. Aspectos clave discriminación negativa
10.10.2. Evolución discriminación negativa
10.10.3. Principales conclusiones respecto a la discriminación negativa

08

Perfil de nuestros alumnos

Siendo un programa multidisciplinar, los alumnos que deciden cursar esta titulación provienen de diferentes panoramas empresariales, siendo el principal el de los Recursos Humanos. También se encuentran alumnos de las ramas empresariales, administrativas y económicas, lo que supone una gran oportunidad de networking para conocer posibles clientes, proveedores o incluso socios comerciales.



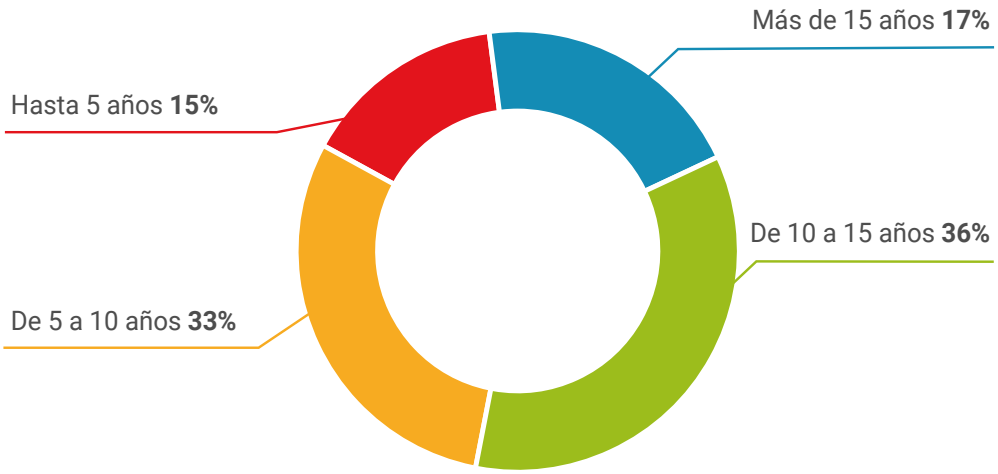


Estarás rodeado por gente que comparte tus ambiciones, con las que construir un futuro laboral mucho más próspero"

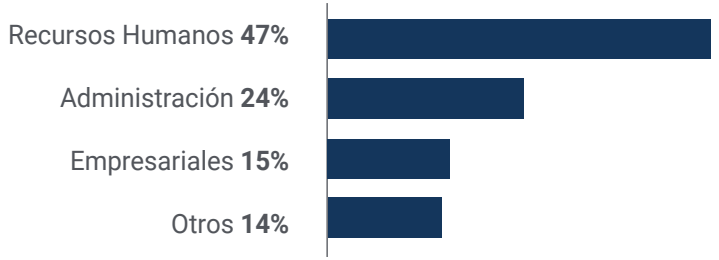
Edad media

Entre **35** y **45** años

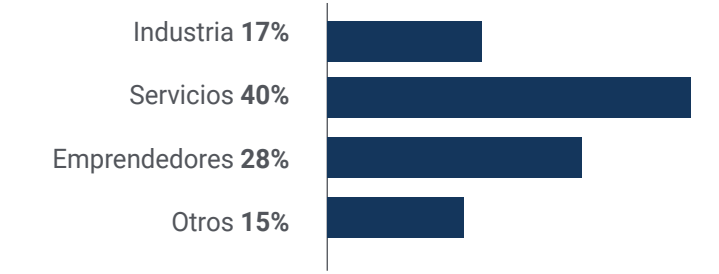
Años de experiencia



Formación



Perfil académico



Distribución geográfica





Ricardo Gavia Hernández

Director de Recursos Humanos

"No sabía cómo orientar mi carrera hacia la dirección en Recursos Humanos, pero este Máster Título Propio me abrió las puertas a una gestión pionera de mi departamento, ganándome rápidamente la confianza de los mayores directivos de la empresa para dirigir al equipo de RR.HH"

09

Dirección del curso

TECH reúne para este Máster Título Propio a los mejores docentes de cada campo de actuación en el ámbito de los proyectos tecnológicos, para asegurar al alumno la mejor enseñanza posible en la materia. Los profesionales altamente cualificados que conforman el cuadro docente aportarán su experiencia profesional y know-how para ayudar al estudiante a alcanzar el éxito laboral que ellos mismos han conseguido en sus respectivas carreras, adquiriendo la cualificación necesaria para acceder a puestos de dirección.





Estarás en la élite de la alta dirección tecnológica gracias a la ayuda de los expertos que TECH ha reunido en este Máster Título Propio”

Directora



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

La avanzada metodología de los programas de TECH hace que sus alumnos obtengan un conocimiento avanzado en poco tiempo, impactando antes en su trayectoria profesional. Esto consigue que la mayoría de estudiantes de este Máster Título Propio alcancen la dirección de RR.HH en el primer año tras finalizar la capacitación.





Tienes a tu alcance la mejor posibilidad de darle un impulso a toda tu carrera. No pierdas más tiempo e inscríbete ya"

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

El Máster Título Propio en Compensación y Beneficios consigue sacar lo mejor de sus alumnos, poniéndolos ante retos administrativos de la gestión de recursos humanos que requieren el mejor de los ingenios y capacitación para superarlos. Esto garantiza que los egresados del programa están preparados para la dirección de más alto nivel.

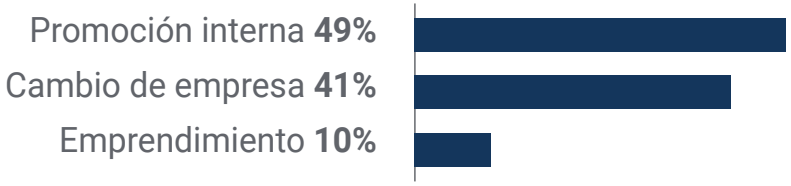
Esta es la forma más rápida de que llegues al puesto directivo que deseas, con una capacitación académica única.

Tus mejores expectativas salariales y profesionales se verán superadas tras finalizar este Máster Título Propio de TECH.

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
29.810 €	**65,72%**	**49.401 €**

11

Beneficios para tu empresa

Los alumnos no son los únicos beneficiados de la experiencia educativa aportada en este Máster Título Propio. Las empresas también verán incrementado el rendimiento de su personal, que dispondrá de un plan eficaz que aborde todas sus demandas en Compensación y Beneficios. Con un cuerpo laboral satisfecho, la eficiencia del trabajo aumentará notablemente, reportando por tanto mejores resultados económicos.





Las mejores empresas solo eligen a los responsables de Recursos Humanos más capacitados. Demuestra tu valía con este Máster Título Propio en Compensación y Beneficios"

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

01

Crecimiento del talento y del capital intelectual

El profesional 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 profesional y abre nuevas vías de crecimiento profesional dentro de la misma.

03

Construcción de agentes de cambio

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

06

Aumento de la competitividad

Este Máster Título Propio dotará a sus profesionales de competencias para asumir los nuevos desafíos e impulsar así la organización.

12

Titulación

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





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

Este **Máster Título Propio 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 **Máster Propio** emitido por **TECH Universidad Tecnológica.**

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

Titulo: **Máster Título Propio en Compensación y Beneficios**

N.º Horas Oficiales: **1.500 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

MÁSTER TÍTULO PROPIO

en

Compensación y Beneficios

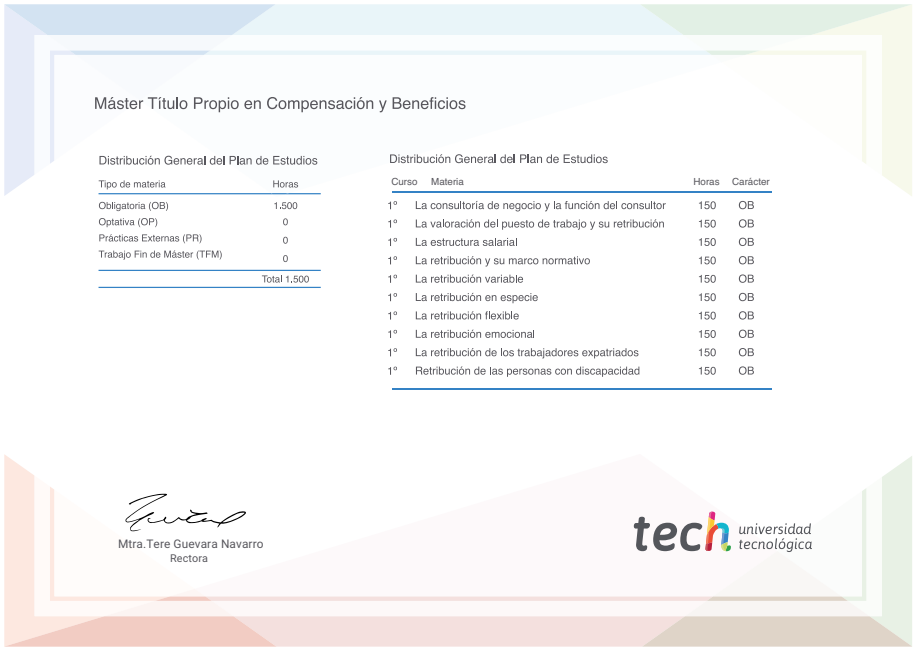
Se trata de un título propio de esta Universidad con una duración de 1.500 horas, con fecha de inicio dd/mm/aaaa y fecha de finalización dd/mm/aaaa.

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


Máster Título Propio en Compensación y Beneficios

Distribución General del Plan de Estudios

Tipo de materia	Horas
Obligatoria (OB)	1.500
Optativa (OP)	0
Prácticas Externas (PR)	0
Trabajo Fin de Máster (TFM)	0
	Total 1.500

Distribución General del Plan de Estudios

Curso	Materia	Horas	Carácter
1º	La consultoría de negocio y la función del consultor	150	OB
1º	La valoración del puesto de trabajo y su retribución	150	OB
1º	La estructura salarial	150	OB
1º	La retribución y su marco normativo	150	OB
1º	La retribución variable	150	OB
1º	La retribución en especie	150	OB
1º	La retribución flexible	150	OB
1º	La retribución emocional	150	OB
1º	La retribución de los trabajadores expatriados	150	OB
1º	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

Máster Título Propio

Compensación y Beneficios

Idioma: **Español**
Modalidad: **Online**
Duración: **12 meses**
Acreditación: **TECH Universidad Tecnológica**
Horas lectivas: **1.500 h.**

Máster Título Propio
Compensación y Beneficios



tech universidad tecnológica