

Máster de Formación Permanente

Compensación y Beneficios

M C B





Máster de Formación Permanente Compensación y Beneficios

- » Modalidad: **online**
- » Duración: **7 meses**
- » Titulación: **TECH Universidad Tecnológica**
- » Acreditación: **60 ECTS**
- » Horario: **a tu ritmo**
- » Exámenes: **online**

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

01 Bienvenida

Uno de los costes más altos que debe afrontar cualquier negocio es el salario de sus trabajadores. Por ello, los mejores directivos de Recursos Humanos tienen un buen plan de acción al respecto, con el que atajar las compensaciones y beneficios laborales de los empleados de forma eficaz. Hoy en día, el gerente debe entender la recompensa económica como parte de una cultura empresarial mucho más amplia, donde se consideren los aspectos emocionales, culturales y sociales del personal. Este programa de TECH impulsa la carrera profesional de sus alumnos hacia un liderazgo en Recursos Humanos distintivo y único, con el que convertirse en los administradores de referencia en RR. HH.



Máster de Formación Permanente en Compensación y Beneficios.
TECH Universidad Tecnológica



“

Sé el directivo del futuro, comprendiendo la Compensación y Beneficios laborales dentro de un ecosistema empresarial vanguardista e innovador”

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 multivideo 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.

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.



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

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 de Formación Permanente 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 de Formación Permanente en Compensación y Beneficios capacitará al alumno para:

01

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

04

Confeccionar los presupuestos de retribuciones

02

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

03

Diseñar la estructura salarial de una empresa

05

Elaborar el mapa de equidad de la organización



06

Ahondar en el marco normativo regulatorio de la retribución

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

07

Diseñar e implementar sistemas de retribución variable

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

08

Identificar las deducciones sociales e impositivas aplicables al salario



09

Interpretar la aplicación del sistema de dirección por objetivos

07

Distinguir los conceptos que integran la estructura del salario

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

14

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

12

Distinguir qué puede considerarse retribución en especie y qué no



13

Profundizar en las alternativas de optimización fiscal del paquete retributivo

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

18

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



19

Profundizar en el sistema retributivo de las personas con discapacidad

17

Gestionar la compensación de los expatriados

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 los alumnos asimilan 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 a los alumnos 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 de Formación Permanente 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 le 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 a los alumnos una contextualización visual más que necesaria para la capacitación directiva de alto nivel.

Así, durante la capacitación, los alumnos analizarán multitud de casos prácticos en los que adquirirán las competencias necesarias para postular al cargo directivo que el decidan.

Este Máster de Formación Permanente se desarrolla a lo largo de 7 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 de Formación Permanente en Compensación y Beneficios de manera totalmente online. Durante los 7 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 Retribución como Herramienta Estratégica

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 del 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

<p>4.1. El salario</p> <p>4.1.1. Salario</p> <p>4.1.2. Composición del salario: salario base y complementos salariales</p> <p>4.1.3. Tiempo, lugar y modo de abono del salario</p>	<p>4.2. El tiempo de trabajo: los descansos computables como trabajo</p> <p>4.2.1. Descanso semanal</p> <p>4.2.2. Permisos retribuidos y no retribuidos</p> <p>4.2.3. Vacaciones</p>	<p>4.3. Las percepciones no salariales o extrasalariales</p> <p>4.3.1. Las percepciones extrasalariales</p> <p>4.3.2. Prestaciones</p> <p>4.3.3. Indemnizaciones</p>	<p>4.4. Estructura del salario I: salario base y complementos salariales</p> <p>4.4.1. Salario base</p> <p>4.4.2. Complementos salariales fundamentales a incluir en el pago al trabajador</p> <p>4.4.3. Condiciones personales del trabajador a tener en cuenta para el abono del salario base y de los complementos salariales</p>
<p>4.5. Estructura del salario II: gratificaciones extraordinarias</p> <p>4.5.1. Gratificaciones extraordinarias</p> <p>4.5.2. Pagas extraordinarias. Cómo, cuándo y por qué se abonan. Cálculo y devengo</p> <p>4.5.3. Jurisprudencia específica a tener en cuenta</p>	<p>4.6. Derechos de los trabajadores en materia salarial</p> <p>4.6.1. Pago del salario</p> <p>4.6.2. Liquidación</p> <p>4.6.3. Salario mínimo interprofesional</p>	<p>4.7. Principios de referencia en materia salarial</p> <p>4.7.1. Igualdad salarial y no discriminación. Brecha salarial</p> <p>4.7.2. Absorción y compensación de salarios</p> <p>4.7.3. Condición más beneficiosa para el trabajador concedida por el empresario</p>	<p>4.8. Modificación del salario: individual y colectiva</p> <p>4.8.1. Modificación sustancial de las condiciones de trabajo individual</p> <p>4.8.2. Modificación sustancial de las condiciones de trabajo colectiva</p> <p>4.8.3. Posibilidades de reducción del sistema retributivo</p>
<p>4.9. Deducciones I: cotizaciones a la seguridad social</p> <p>4.9.1. Cotización obligatoria. Puntos clave</p> <p>4.9.2. Régimen general de la seguridad social por cuenta ajena y asimilados</p> <p>4.9.3. Regímenes especiales de la seguridad social establecidos para determinadas actividades</p>	<p>4.10. Deducciones II: IRPF. Impuestos a tener en cuenta</p> <p>4.10.1. Aspectos clave a tener en cuenta en el IRPF</p> <p>4.10.2. Estructura salarial y porcentaje de retención</p> <p>4.10.3. Gestión IRPF</p>		

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 variable

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 talento

- 7.10.1. Formación continua
- 7.10.2. Motivación
- 7.10.3. *Networking*

Módulo 8. La Retribución Emocional

<p>8.1. El contrato emocional</p> <ul style="list-style-type: none"> 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 	<p>8.2. La retribución como factor de motivación</p> <ul style="list-style-type: none"> 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 	<p>8.3. La retribución como palanca de cambio</p> <ul style="list-style-type: none"> 8.3.1. Flexibilidad horaria 8.3.2. Teletrabajo 8.3.3. Asesoramiento legal y profesional 	<p>8.4. Reputación y marca de empleador</p> <ul style="list-style-type: none"> 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
<p>8.5. <i>Employee Journey</i> y momentos de la verdad</p> <ul style="list-style-type: none"> 8.5.1. El <i>Employee Journey</i> 8.5.2. Momentos de la verdad. Herramienta de trabajo 8.5.3. Principal factor a tener en cuenta: el trabajador 	<p>8.6. Tipos y modalidades de retribución emocional</p> <ul style="list-style-type: none"> 8.6.1. Tipos y modalidades de retribución emocional 8.6.2. Rotación de personal 8.6.3. Satisfacción de personal 	<p>8.7. Salario emocional I</p> <ul style="list-style-type: none"> 8.7.1. Jornada intensiva, meses estivales 8.7.2. Horarios flexibles 8.7.3. Planes de carrera 	<p>8.8. Salario emocional II</p> <ul style="list-style-type: none"> 8.8.1. Teletrabajo 8.8.2. Reconocimiento 8.8.3. <i>Empowerment</i>
<p>8.9. Salario emocional III</p> <ul style="list-style-type: none"> 8.9.1. Desarrollo interno en la empresa 8.9.2. Políticas de personal: estrategias 8.9.3. Matriz DAFO (FODA) del salario emocional 	<p>8.10. Salario emocional IV</p> <ul style="list-style-type: none"> 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 trabajadores expatriados

- 9.3.1. Relación contractual del expatriado con la empresa
- 9.3.2. Legislación fiscal aplicable al 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 del 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 en el año de inicio de la asignación
- 9.8.2. Tributación y optimización fiscal en el año intermedio de la asignación
- 9.8.3. Tributación y optimización fiscal en el 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 de sistemas de retribución
- 10.9.2. Ideas fuerza

10.10. Discriminación negativa

- 10.10.1. Aspectos clave de la discriminación negativa
- 10.10.2. Evolución de la discriminación negativa
- 10.10.3. Principales conclusiones respecto a la discriminación negativa



La experiencia educativa que va a cambiar tu trayectoria profesional hacia los puestos directivos de mayor prestigio”

07

Metodología

Este programa de capacitación ofrece una forma diferente de aprender. Nuestra metodología se desarrolla a través de un modo de aprendizaje de forma cíclica: ***el Relearning***.

Este sistema de enseñanza es utilizado, por ejemplo, en las facultades de medicina más prestigiosas del mundo y se ha considerado uno de los más eficaces por publicaciones de gran relevancia como el ***New England Journal of Medicine***.





“

Descubre el Relearning, un sistema que abandona el aprendizaje lineal convencional para llevarte a través de sistemas cíclicos de enseñanza: una forma de aprender que ha demostrado su enorme eficacia, especialmente en las materias que requieren memorización”

TECH Business School emplea el Estudio de Caso para contextualizar todo el contenido

Nuestro programa ofrece un método revolucionario de desarrollo de habilidades y conocimientos. Nuestro objetivo es afianzar competencias en un contexto cambiante, competitivo y de alta exigencia.

“

Con TECH podrás experimentar una forma de aprender que está moviendo los cimientos de las universidades tradicionales de todo el mundo”



Este programa te prepara para afrontar retos empresariales en entornos inciertos y lograr el éxito de tu negocio.



Nuestro programa te prepara para afrontar nuevos retos en entornos inciertos y lograr el éxito en tu carrera.

Un método de aprendizaje innovador y diferente

El presente programa de TECH es una enseñanza intensiva, creada desde 0 para proponerle al directivo retos y decisiones empresariales de máximo nivel, ya sea en el ámbito nacional o internacional. Gracias a esta metodología se impulsa el crecimiento personal y profesional, dando un paso decisivo para conseguir el éxito. El método del caso, técnica que sienta las bases de este contenido, garantiza que se sigue la realidad económica, social y empresarial más vigente.

“

Aprenderás, mediante actividades colaborativas y casos reales, la resolución de situaciones complejas en entornos empresariales reales”

El método del caso ha sido el sistema de aprendizaje más utilizado por las mejores escuelas de negocios del mundo desde que éstas existen. Desarrollado en 1912 para que los estudiantes de Derecho no solo aprendiesen las leyes a base de contenidos teóricos, el método del caso consistió en presentarles situaciones complejas reales para que tomaran decisiones y emitieran juicios de valor fundamentados sobre cómo resolverlas.

En 1924 se estableció como método estándar de enseñanza en Harvard.

Ante una determinada situación, ¿qué debería hacer un profesional? Esta es la pregunta a la que nos enfrentamos en el método del caso, un método de aprendizaje orientado a la acción. A lo largo del programa, los estudiantes se enfrentarán a múltiples casos reales.

Deberán integrar todos sus conocimientos, investigar, argumentar y defender sus ideas y decisiones.

Relearning Methodology

TECH aúna de forma eficaz la metodología del Estudio de Caso con un sistema de aprendizaje 100% online basado en la reiteración, que combina elementos didácticos diferentes en cada lección.

Potenciamos el Estudio de Caso con el mejor método de enseñanza 100% online: el Relearning.

Nuestro sistema online te permitirá organizar tu tiempo y tu ritmo de aprendizaje, adaptándolo a tus horarios. Podrás acceder a los contenidos desde cualquier dispositivo fijo o móvil con conexión a internet.

En TECH aprenderás con una metodología vanguardista concebida para capacitar a los directivos del futuro. Este método, a la vanguardia pedagógica mundial, se denomina Relearning.

Nuestra escuela de negocios es la única en habla hispana licenciada para emplear este exitoso método. En 2019, conseguimos mejorar los niveles de satisfacción global de nuestros alumnos (calidad docente, calidad de los materiales, estructura del curso, objetivos...) con respecto a los indicadores de la mejor universidad online en español.





En nuestro programa, el aprendizaje no es un proceso lineal, sino que sucede en espiral (aprender, desaprender, olvidar y reaprender). Por eso, combinamos cada uno de estos elementos de forma concéntrica. Con esta metodología se han capacitado más de 650.000 graduados universitarios con un éxito sin precedentes en ámbitos tan distintos como la bioquímica, la genética, la cirugía, el derecho internacional, las habilidades directivas, las ciencias del deporte, la filosofía, el derecho, la ingeniería, el periodismo, la historia o los mercados e instrumentos financieros. Todo ello en un entorno de alta exigencia, con un alumnado universitario de un perfil socioeconómico alto y una media de edad de 43,5 años.

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

A partir de la última evidencia científica en el ámbito de la neurociencia, no solo sabemos organizar la información, las ideas, las imágenes y los recuerdos, sino que sabemos que el lugar y el contexto donde hemos aprendido algo es fundamental para que seamos capaces de recordarlo y almacenarlo en el hipocampo, para retenerlo en nuestra memoria a largo plazo.

De esta manera, y en lo que se denomina Neurocognitive context-dependent e-learning, los diferentes elementos de nuestro programa están conectados con el contexto donde el participante desarrolla su práctica profesional.

Este programa ofrece los mejores materiales educativos, preparados a conciencia para los profesionales:



Material de estudio

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

Estos contenidos son aplicados después al formato audiovisual, para crear el método de trabajo online de TECH. Todo ello, con las técnicas más novedosas que ofrecen piezas de gran calidad en todos y cada uno los materiales que se ponen a disposición del alumno.



Clases magistrales

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

El denominado Learning from an Expert afianza el conocimiento y el recuerdo, y genera seguridad en las futuras decisiones difíciles.



Prácticas de habilidades directivas

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



Lecturas complementarias

Artículos recientes, documentos de consenso y guías internacionales, entre otros. En la biblioteca virtual de TECH el estudiante tendrá acceso a todo lo que necesita para completar su capacitación.





Case studies

Completarán una selección de los mejores business cases que se emplean en Harvard Business School. Casos presentados, analizados y tutorizados por los mejores especialistas en alta dirección del panorama latinoamericano.



Resúmenes interactivos

El equipo de TECH presenta los contenidos de manera atractiva y dinámica en píldoras multimedia que incluyen audios, vídeos, imágenes, esquemas y mapas conceptuales con el fin de afianzar el conocimiento. Este exclusivo sistema educativo para la presentación de contenidos multimedia fue premiado por Microsoft como "Caso de éxito en Europa".



Testing & Retesting

Se evalúan y reevalúan periódicamente los conocimientos del alumno a lo largo del programa, mediante actividades y ejercicios evaluativos y autoevaluativos para que, de esta manera, el estudiante compruebe cómo va consiguiendo sus metas.



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.





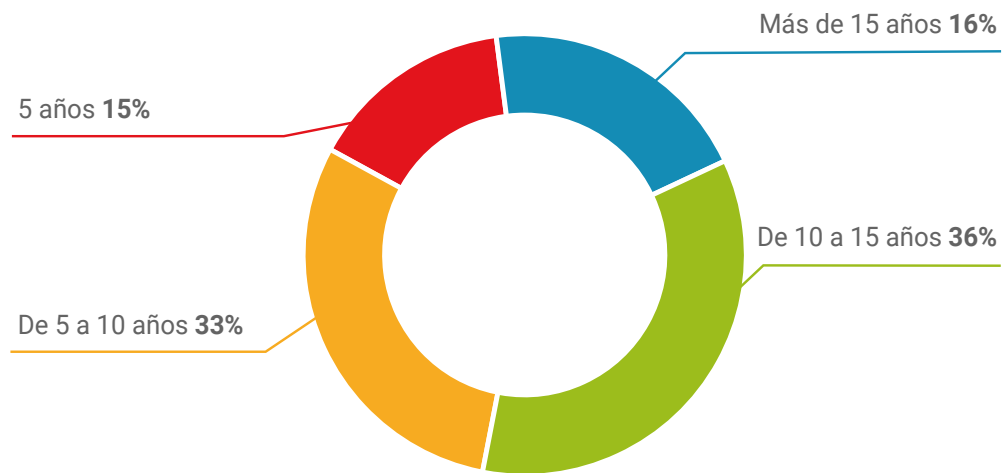
“

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

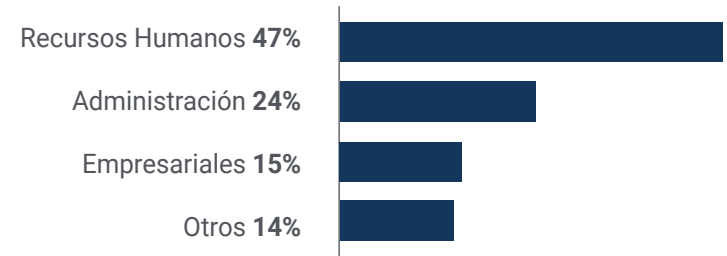
Edad media

Entre **35** y **45** años

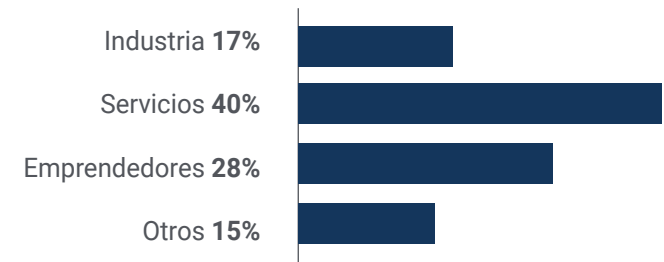
Años de experiencia



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 de Formación Permanente 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 de Formación Permanente a los mejores docentes de cada campo de actuación en el ámbito de los proyectos tecnológicos, para asegurar a los alumnos 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 a los estudiantes 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 de Formación Permanente”

Dirección



D. López Martínez, Alberto

- ♦ Responsable del departamento de Derecho Laboral en Galán & Asociados
- ♦ Asesor jurídico experto en materia laboral y mercantil
- ♦ Letrado externo de la Unidad de Tutelas de la Generalitat Valenciana
- ♦ Asesor Jurídico del Dpto. de Riesgos de varios Grupos Empresariales Internacionales
- ♦ Asesor Jurídico del Grupo Empresarial Espaiverd
- ♦ Letrado externo encargado de la gestión laboral de Fissa Finalidad Social SL
- ♦ Abogado en López y Hernández Abogados y Consultores
- ♦ Abogado en Norvamed Asesores y Consultores
- ♦ Licenciado en Derecho por la Universidad de Alicante
- ♦ Título de Compliance Officer por Fundesem Business School
- ♦ Especialización en Derecho Laboral por el Colegio Provincial de Abogados de Alicante



Dña. Marín Paniagua, Débora

- ♦ Especialista en el departamento Legal Laboral de Galán & Asociados
- ♦ Abogada en el departamento Jurídico Laboral de Gesad Marín
- ♦ Abogada laboralista en Javier Beltrán Abogados
- ♦ Abogada en Ceca Magán Abogadas
- ♦ Licenciada en Derecho por la Universidad de Alicante
- ♦ Postgrado en conocimientos jurídicos prácticos en el contexto internacional de los negocios
- ♦ Postgrado en Derecho Laboral y área de los Recursos Humanos
- ♦ Máster en Asesoría Laboral de Empresas por Fundesem Business School
- ♦ Máster en Abogacía Internacional por el Instituto Superior de Derecho y Economía

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 de Formación Permanente 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 insíbete ya”*

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

El Máster de Formación Permanente 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.

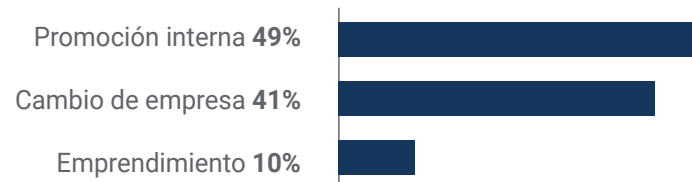
Tus mejores expectativas salariales y profesionales se verán superadas tras finalizar este Máster de Formación Permanente de TECH.

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

Momento del cambio



Tipo de cambio



Mejora salarial

La realización de este programa supone para nuestros alumnos un incremento salarial de más del **65,72%**



11

Beneficios para tu empresa

Los alumnos no son los únicos beneficiados de la experiencia educativa aportada en este Máster de Formación Permanente. 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 de Formación Permanente 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

Los profesionales aportarán 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 los profesionales y abre nuevas vías de crecimiento profesional dentro de la misma.

03

Construcción de agentes de cambio

Serán capaces 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

Los profesionales pueden 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 de Formación Permanente dotará a sus profesionales de competencias para asumir los nuevos desafíos e impulsar así la organización.

12

Titulación

Este programa en Compensación y Beneficios garantiza, además de la capacitación más rigurosa y actualizada, el acceso a un título de Máster de Formación Permanente expedido por TECH Universidad Tecnológica.



“

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

Este programa te permitirá obtener el título de **Máster de Formación Permanente en Compensación y Beneficios** emitido por TECH Universidad Tecnológica.

TECH Universidad Tecnológica, es una Universidad española oficial, que forma parte del Espacio Europeo de Educación Superior (EEES). Con un enfoque centrado en la excelencia académica y la calidad universitaria a través de la tecnología.

Este título propio contribuye de forma relevante al desarrollo de la educación continua y actualización del profesional, garantizándole la adquisición de las competencias en su área de conocimiento y aportándole un alto valor curricular universitario a su formación. Es 100% válido en todas las Oposiciones, Carrera Profesional y Bolsas de Trabajo de cualquier Comunidad Autónoma española.

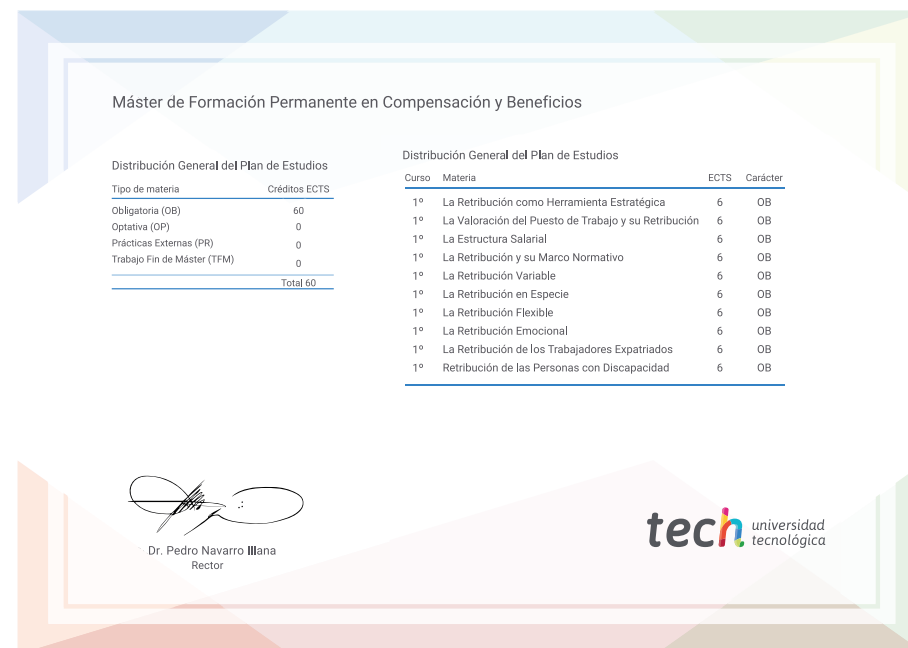
Además, el riguroso sistema de garantía de calidad de TECH asegura que cada título otorgado cumpla con los más altos estándares académicos, brindándole al egresado la confianza y la credibilidad que necesita para destacarse en su carrera profesional.

Título: **Máster de Formación Permanente en Compensación y Beneficios**

Modalidad: **online**

Duración: **7 meses**

Acreditación: **60 ECTS**



*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.



Máster de Formación Permanente Compensación y Beneficios

- » Modalidad: online
- » Duración: 7 meses
- » Titulación: TECH Universidad Tecnológica
- » Acreditación: 60 ECTS
- » Horario: a tu ritmo
- » Exámenes: online

Máster de Formación Permanente

Compensación y Beneficios