

Grand Master

Dirección en Compensación y Beneficios

Aval/Membresía



Economics, Business
and Enterprise Association

The background of the slide is a photograph of a man in a blue and white striped shirt and a dark tie, sitting at a desk. He is looking towards the left, where another person's hand is visible, pointing at a screen. The screen displays various financial charts, including a line graph and a candlestick chart. A green box on the screen shows the number "86.72". The image is partially obscured by a large, diagonal, semi-transparent white and grey overlay that runs from the top right towards the bottom left. In the bottom left corner, there is a large, solid gold-colored triangle.

tech global
university



Grand Master

Dirección de Compensación y Beneficios

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

Acceso web: www.techtitude.com/escuela-de-negocios/grand-master/grand-master-direccion-compensacion-beneficios

Índice

01

Presentación del programa

pág. 4

02

¿Por qué estudiar en TECH?

pág. 8

03

Plan de estudios

pág. 12

04

Objetivos docentes

pág. 30

05

Salidas profesionales

pág. 36

06

Metodología de estudio

pág. 40

07

Cuadro docente

pág. 50

08

Titulación

pág. 72

01

Presentación del programa

La gestión efectiva de Compensaciones y Beneficios es fundamental para el éxito organizacional, ya que influye directamente en la motivación, rendimiento y compromiso de los empleados. A medida que las expectativas laborales evolucionan, las empresas deben redefinir sus estrategias de compensación para satisfacer las necesidades dinámicas de su fuerza laboral. En este contexto, es esencial que los especialistas se mantengan a la vanguardia de las últimas tendencias en la elaboración de programas de incentivos basados en el desempeño y el uso de tecnologías avanzadas para la gestión de compensaciones. Por eso, TECH lanza este programa universitario enfocado en los avances más recientes en Dirección en Compensación y Beneficios.



“

Un programa exhaustivo y 100% online, exclusivo de TECH y con una perspectiva internacional respaldada por nuestra afiliación con la Economics, Business and Enterprise Association”

La gestión de compensación y beneficios es un pilar fundamental dentro de la estrategia de recursos humanos de cualquier organización. A través de políticas de retribución bien diseñadas, las empresas no solo pueden atraer y retener talento, sino también fomentar el compromiso y la productividad de sus empleados. Sin embargo, el desarrollo de sistemas de compensación efectivos y equitativos exige un profundo entendimiento de los factores internos y externos que influyen en las decisiones de retribución. Por ello, los profesionales de recursos humanos necesitan dominar las mejores prácticas para mejorar el rendimiento organizacional y el bienestar de los empleados.

En lo que respecta a la metodología de la titulación universitaria, TECH emplea el revolucionario sistema educativo del *Relearning*. Este sistema se basa en la repetición de los conceptos clave del temario, asegurando que los egresados comprendan los contenidos y los interioricen de manera efectiva y duradera. Para acceder al Campus Virtual, lo único que necesitarán es un dispositivo electrónico conectado a Internet. Así pues, podrán disfrutar de los recursos educativos más completos, actualizados y dinámicos del mercado académico.

En esta misma línea, el plan de estudios integra una exclusiva selección de *Masterclasses* de excelencia, impartidas por prestigiosos Directores Invitados Internacionales. Estas sesiones magistrales representan una oportunidad invaluable para que el egresado acceda al conocimiento de expertos de renombre, quienes compartirán sus estrategias, metodologías innovadoras y experiencias profesionales.

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

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

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



Prestigiosos Directores Invitados Internacionales ofrecerán unas intensivas Masterclasses para ahondar en las últimas tendencias en Dirección en Compensación y Beneficio"

“

*Profundizarás en cómo la
Compensación y los Beneficios
pueden emplearse como herramientas
estratégicas para retener el talento”*

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

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

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

*Realiza esta titulación para aprender
a tu propio ritmo y sin inconvenientes
temporales gracias al sistema Relearning
que TECH pone a tu disposición.*

*Estás ante una titulación flexible y
compatible con tus responsabilidades
diarias más exigentes. ¿A qué
esperas para inscribirte?*



02

¿Por qué estudiar en TECH?

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



“

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

La mejor universidad online del mundo según FORBES

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

Forbes
Mejor universidad
online del mundo

Plan
de estudios
más completo

Los planes de estudio más completos del panorama universitario

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

El mejor claustro docente top internacional

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

Profesorado
TOP
Internacional

La mayor universidad digital del mundo

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


La metodología
más eficaz

Un método de aprendizaje único

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

nº1
Mundial
Mayor universidad
online del mundo

La universidad online oficial de la NBA

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

Líderes en empleabilidad

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



Google Partner Premier

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



La universidad mejor valorada por sus alumnos

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



03

Plan de estudios

Los materiales didácticos que conforman este Grand Master han sido elaborados por auténticos referentes en la Dirección en Compensación y Beneficios. El itinerario universitario profundiza en áreas que comprenden desde la gestión del entorno laboral y el desarrollo del talento en la era digital, hasta la formulación de políticas retributivas. De este modo, los egresados desarrollarán competencias avanzadas para diseñar políticas innovadoras de Compensación y Beneficios que respondan a las tendencias emergentes.



“

Utilizarás herramientas tecnológicas modernas para optimizar la administración de Compensaciones y Beneficios de manera significativa”

Módulo 1. Teoría de las Relaciones Laborales

- 1.1. Historia de las Relaciones Laborales
 - 1.1.1. Marco conceptual y definición (conceptos básicos de empleo, trabajo)
 - 1.1.2. Evolución histórica de las relaciones laborales
 - 1.1.3. La sociedad del conocimiento en el siglo XXI
- 1.2. Evolución de las formas de trabajo
 - 1.2.1. Las relaciones laborales y los mercados de trabajo
 - 1.2.2. La teoría de la segmentación del mercado de trabajo y sus prácticas
- 1.3. Socialismo – Comunismo en las Relaciones Laborales
 - 1.3.1. Marco conceptual del socialismo y del comunismo
 - 1.3.2. Breve descripción histórica
 - 1.3.3. Las relaciones laborales bajo el Marco Político Comunista
 - 1.3.4. Las relaciones laborales bajo el Marco Político Del Socialismo
- 1.4. Liberalismo - Capitalismo en las Relaciones Laborales
 - 1.4.1. Concepto de Liberalismo vs. Capitalismo
 - 1.4.2. El capitalismo a lo largo de la historia de la economía
 - 1.4.3. Las Relaciones Laborales bajo el prisma del capitalismo económico
- 1.5. Derecho sindical
 - 1.5.1. El sindicalismo
 - 1.5.2. Fundamentos del Derecho Sindical
 - 1.5.3. El papel de la negociación colectiva
- 1.6. Representación de los trabajadores
 - 1.6.1. Concepto y funciones de la representación laboral
 - 1.6.2. Marco regulador de la representación de trabajadores
 - 1.6.3. Negociación y mediación en conflictos laborales
- 1.7. La intervención estatal en las relaciones laborales
 - 1.7.1. Evolución histórica de la intervención estatal
 - 1.7.2. Regulación pública de las relaciones laborales individuales
 - 1.7.3. Contratos laborales, jornadas, salario y prestaciones
- 1.8. Institucionalismo y pluralismo en las relaciones laborales
 - 1.8.1. Marco conceptual y su relación con las teorías del Estado
 - 1.8.2. Principios del institucionalismo en el ámbito laboral
 - 1.8.3. Pluralismo y su influencia en las relaciones laborales

- 1.9. Corporativismo en el panorama internacional
 - 1.9.1. Definición y características del corporativismo
 - 1.9.2. Tipologías y modelos de corporativismo a nivel global
- 1.10. Políticas sociales en el ámbito internacional
 - 1.10.1. Convergencias y divergencias en las políticas sociales
 - 1.10.2. Modelos de intervención en el mercado laboral
 - 1.10.3. El Estado de bienestar y su impacto en las relaciones laborales

Módulo 2. Seguridad Social

- 2.1. El modelo constitucional de protección social
 - 2.1.1. El modelo constitucional de protección social
 - 2.1.2. Las medidas de protección de las necesidades sociales
 - 2.1.3. Las declaraciones de la Constitución Española de 1978 en materia de protección social
- 2.2. El sistema de Seguridad Social
 - 2.2.1. Evolución de la Seguridad Social en España
 - 2.2.2. Composición del Sistema
 - 2.2.3. Acción protectora: prestaciones de la Seguridad Social
- 2.3. Régimen económico financiero de la Seguridad Social
- 2.4. Gestión de la Seguridad Social
 - 2.4.1. Personas y contingencias protegidas
 - 2.4.1.1. Campo de aplicación del sistema
 - 2.4.1.2. Campo de aplicación del régimen general
 - 2.4.1.3. Inscripción de empresarios
 - 2.4.1.4. Afiliación de trabajadores
 - 2.4.1.4.1. Altas y bajas de los trabajadores
 - 2.4.1.4.2. Clases de alta
 - 2.4.1.4.3. El convenio especial como situación asimilada al alta
 - 2.4.1.4.4. Efectos de las altas, bajas y comunicación de datos de los trabajadores
 - 2.4.1.4.5. Efectos de los actos indebidos

- 2.4.2. Personas y contingencias protegidas II
 - 2.4.2.1. Situaciones protegidas
 - 2.4.2.2. El accidente de trabajo y la enfermedad profesional
 - 2.4.2.3. La acción protectora del Sistema de la Seguridad Social
 - 2.4.2.4. Requisitos generales del derecho a las prestaciones contributivas
 - 2.4.2.5. Responsabilidad en el orden a las prestaciones
 - 2.4.2.6. Automatización de las prestaciones
- 2.5. Gestión y financiación
 - 2.5.1. Gestión de la Seguridad Social
 - 2.5.1.1. Entidades gestoras
 - 2.5.1.2. Los servicios comunes
 - 2.5.1.3. La colaboración en la gestión
 - 2.5.2. Régimen económico financiero de la Seguridad Social
 - 2.5.2.1. Recursos generales de la Seguridad Social
 - 2.5.2.2. La cotización a la Seguridad Social
 - 2.5.2.2.1. Bases y tipos de cotización
 - 2.5.2.3. Recaudación
- 2.6. Prestaciones económicas: subsidios y pensiones I
 - 2.6.1. Introducción
 - 2.6.2. Incapacidad temporal
 - 2.6.3. Maternidad
 - 2.6.4. Paternidad
 - 2.6.5. Riesgo durante el embarazo y durante la lactancia
 - 2.6.6. Cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave
 - 2.6.7. Desempleo
- 2.7. Prestaciones económicas: subsidios y pensiones II
 - 2.7.1. Introducción
 - 2.7.2. Prestaciones contributivas
 - 2.7.2.1. Incapacidad permanente
 - 2.7.2.2. Jubilación
 - 2.7.2.3. Muerte y supervivencia
 - 2.7.3. Prestaciones no contributivas
 - 2.7.3.1. Invalidez
 - 2.7.3.2. Júbilo
 - 2.7.4. Prestaciones familiares

- 2.8. El sistema de salud. La cartera de servicios y los medicamentos
 - 2.8.1. El sistema de salud y la Seguridad Social
 - 2.8.2. Evolución en la protección del derecho a la salud
 - 2.8.3. El Sistema Nacional de Salud
 - 2.8.4. Cartera común de servicios del Sistema Nacional de Salud
 - 2.8.5. Competencias del Estado y de las comunidades autónomas en materia de sanidad
 - 2.8.6. Los medicamentos y la prestación farmacéutica
 - 2.8.7. Asegurados y beneficiarios del derecho a la asistencia sanitaria
 - 2.8.8. Gestión de la prestación
- 2.9. El sistema de asistencia social
 - 2.9.1. Delimitación del concepto. Asistencia social
 - 2.9.2. La asistencia social interna de la Seguridad Social
 - 2.9.3. La asistencia social externa al sistema de la Seguridad Social
 - 2.9.4. Servicios sociales
 - 2.9.5. El sistema para la autonomía y atención a la dependencia
- 2.10. Planes y fondos de pensiones. Mutualidades de previsión social
 - 2.10.1. Introducción
 - 2.10.2. Las mejoras voluntarias
 - 2.10.3. Las mutualidades de previsión social. Los aviones y fondos de pensiones

Módulo 3. Administración de Personal

- 3.1. Introducción a la administración de personal
 - 3.1.1. Los Recursos Humanos en la empresa
 - 3.1.2. Gestión de la administración de personal en los Recursos Humanos (RR. HH.)
- 3.2. Modalidades de contratación
 - 3.2.1. El contrato de trabajo
 - 3.2.2. Tipos de contratación
 - 3.2.3. Tipos de extinción del contrato
- 3.3. El recibo de nómina (I)
 - 3.3.1. El salario
 - 3.3.2. Percepciones salariales
 - 3.3.3. Percepciones extrasalariales

- 3.4. El recibo de nómina (II): cálculo
 - 3.4.1. Estructura de la nómina
 - 3.4.2. Bases de cotización
 - 3.4.3. Cálculo de la nómina
- 3.5. El recibo de nómina (III): deducciones
 - 3.5.1. Deducciones
 - 3.5.2. Impuestos
 - 3.5.3. Seguridad Social
 - 3.5.4. Otros tipos de deducciones
- 3.6. Jornada laboral, vacaciones y permisos
 - 3.6.1. Jornada laboral
 - 3.6.2. Vacaciones
 - 3.6.3. Permisos de trabajo
 - 3.6.4. Incapacidades
- 3.7. Impuestos
 - 3.7.1. El sistema tributario
 - 3.7.2. Obligaciones tributarias de los trabajadores
 - 3.7.3. Obligaciones tributarias del patrón
- 3.8. Herramientas tecnológicas para la elaboración de nóminas
 - 3.8.1. El concepto ERP
 - 3.8.2. Importancia en la gestión de la nómina
 - 3.8.3. Programas más comunes
- 3.9. Compensaciones y beneficios
 - 3.9.1. La administración de compensaciones y beneficios
 - 3.9.2. Prestaciones superiores a la ley
 - 3.9.3. Salario emocional
 - 3.9.4. Oficina en casa
- 3.10. Igualdad de oportunidades en la administración de personal
 - 3.10.1. La igualdad de oportunidades como parte de la cultura organizacional
 - 3.10.2. Equidad de género
 - 3.10.3. Responsabilidad social

Módulo 4. Dirección y Gestión Estratégica de RR. HH

- 4.1. Pensamiento estratégico y sistemas
 - 4.1.1. La empresa como un sistema
 - 4.1.2. Pensamiento estratégico derivado de la cultura corporativa
 - 4.1.3. El planteamiento estratégico desde la dirección de personas
- 4.2. Planificación y gestión de proyectos del departamento de Recursos Humanos
 - 4.2.1. Claves para el diseño e implantación de un cuadro de mando
 - 4.2.2. Dimensionamiento y planificación de plantillas
 - 4.2.3. El apoyo a las operaciones: las políticas de personal
- 4.3. Diseño organizativo estratégico
 - 4.3.1. Modelo de socios comerciales
 - 4.3.2. Servicios compartidos
 - 4.3.3. *Outsourcing*
- 4.4. Diseño de puestos de trabajo, reclutamiento y selección
 - 4.4.1. Formación y desarrollo de carreras
 - 4.4.2. Planteamiento estratégico de la dirección de personas
 - 4.4.3. Diseño e implementación de políticas y prácticas de personal
- 4.5. Análisis de RR. HH
 - 4.5.1. *Big Data* e inteligencia de negocios (BI)
 - 4.5.2. Análisis y modelización de datos de Recursos Humanos
 - 4.5.3. Diseño y desarrollo de métricas de Recursos Humanos
- 4.6. Liderazgo estratégico
 - 4.6.1. Modelos de liderazgo
 - 4.6.2. Entrenamiento
 - 4.6.3. Tutoría
 - 4.6.4. Liderazgo transformacional
- 4.7. Auditoría y control de la dirección de Recursos Humanos
 - 4.7.1. Razones para la auditoría de la dirección de Recursos Humanos
 - 4.7.2. Herramientas de recogida de información y de análisis
 - 4.7.3. El informe de auditoría

Módulo 5. Diseño Organizativo

- 5.1. Fundamentos de estructura organizativa
 - 5.1.1. Introducción a la estructura organizativa
 - 5.1.2. Principios básicos de organización
- 5.2. Criterios de diseño organizativo
 - 5.2.1. Organización de puestos de trabajo
 - 5.2.2. Gestión de la cadena de mando
 - 5.2.3. Mecanismos de centralización y descentralización
 - 5.2.4. Procedimientos de formalización de procesos
- 5.3. Elementos de estructura organizativa
 - 5.3.1. Organigramas funcionales
 - 5.3.2. Organigramas matriciales
- 5.4. Valoración de puestos de trabajo
 - 5.4.1. Análisis cuantitativos de la valoración de puestos de trabajo
- 5.5. Gestión organizacional por procesos
 - 5.5.1. La gestión integral de procesos en la organización
- 5.6. Gestión por competencias
 - 5.6.1. Introducción a las competencias profesionales: definición de competencia
 - 5.6.2. Adecuación de las competencias profesionales al Catálogo Nacional de Cualificaciones (CNCP)
 - 5.6.3. Mecanismos de gestión por competencias
- 5.7. Nuevas formas de organización
 - 5.7.1. Organización por proyectos
 - 5.7.2. Organizaciones planas
- 5.8. Espacios de trabajo colaborativos
 - 5.8.1. Diseño de espacios colaborativos de trabajo
 - 5.8.2. Sistemas de medición de productividad en espacios de trabajo colaborativos
- 5.9. Organización de equipos autogestionados
 - 5.9.1. Características de un equipo autogestionado
 - 5.9.2. Metodologías de gestión de equipos autogestionados
- 5.10. La comunicación como herramienta de gestión organizacional
 - 5.10.1. La comunicación como elemento en las relaciones organizacionales
 - 5.10.2. Gestión comunicacional en las organizaciones

Módulo 6. Gestión de Desempeño y Política Retributiva

- 6.1. Introducción a la gestión del desempeño y la dirección por objetivos
 - 6.1.1. La repercusión de la era digital en el desempeño profesional
 - 6.1.2. Transformación digital en las empresas
 - 6.1.3. Nuevas políticas de RR. HH. en la era digital
 - 6.1.4. Los nuevos entornos laborales
 - 6.1.5. Evaluación del desempeño: qué es y para qué sirve
 - 6.1.6. Modelos de evaluación del desempeño
- 6.2. El ciclo de la gestión del desempeño
 - 6.2.1. Los nuevos entornos laborales
 - 6.2.2. Fases del ciclo de la gestión del desempeño
 - 6.2.3. Modelos en los sistemas de trabajo
- 6.3. Planificación del desempeño
 - 6.3.1. Diseño inicial de la evaluación de desempeño: análisis de la empresa
 - 6.3.2. Fijación de objetivos individuales y grupales
 - 6.3.4. Métricas de desempeño
 - 6.3.5. Sistemas de evaluación por competencias
- 6.4. Seguimiento del desempeño
 - 6.4.1. Gestión del mapa de talento empresarial
 - 6.4.2. Mecanismos de seguimiento del plan de acción individual y grupal: técnicas de observación, *coaching* y retroalimentación
 - 6.4.3. Planes de reconocimiento
- 6.5. Evaluación del desempeño
 - 6.5.1. Puntos clave en la evaluación del desempeño: objetivos, competencias y proyecto/equipo
 - 6.5.2. Definición de escalas de evaluación y parámetros de excelencia
 - 6.5.3. La aplicación de la evaluación
- 6.6. Gestión del bajo rendimiento
 - 6.6.1. Técnicas de observación
 - 6.6.2. Metodologías de motivación de incentivos y *coaching*
 - 6.6.3. Plan de recuperación

- 6.7. Política de retribución
 - 6.7.1. Regulación del trabajo y la retribución
 - 6.7.2. Establecimiento del sistema general de compensaciones
 - 6.7.3. Retribuciones variables
 - 6.7.4. Sistemas de control
- 6.8. Aspectos jurídicos - laborales de la retribución
 - 6.8.1. Encuadre jurídico
 - 6.8.2. Aplicación
- 6.9. Planificación anual de los planes de desempeño
 - 6.9.1. Diseño y elaboración de un plan anual de desempeño
 - 6.9.2. Análisis de resultados
- 6.10. Aspectos de retribución adicionales
 - 6.10.1. Planes de pensiones
 - 6.10.2. Otras situaciones especiales

Módulo 7. Gestión del Talento

- 7.1. Gestión del capital humano
 - 7.1.1. Capital intelectual El activo intangible del conocimiento
 - 7.1.2. Adquisición de talento
 - 7.1.3. Búsqueda de personas para la organización
 - 7.1.4. La prevención de la pérdida de Recursos Humanos
- 7.2. Innovación en gestión del talento y las personas
 - 7.2.1. Modelos de gestión del talento estratégico
 - 7.2.2. Identificación, formación y desarrollo del talento
 - 7.2.3. Fidelización y retención
 - 7.2.4. Proactividad e innovación
- 7.3. Gestión estratégica del compromiso
 - 7.3.1. Gestión del compromiso en las nuevas generaciones
 - 7.3.2. Retribución del capital social
 - 7.3.3. El salario emocional
- 7.4. Gestión del talento y compromiso
 - 7.4.1. Claves para la gestión positiva
 - 7.4.2. Mapa de talento en la organización
 - 7.4.3. Coste y valor añadido



- 7.5. Gestión de Recursos Humanos por competencias
 - 7.5.1. Análisis del potencial
 - 7.5.2. Política de retribución
 - 7.5.3. Planes de carrera/sucesión
- 7.6. Gestión de la formación
 - 7.6.1. Las teorías del aprendizaje
 - 7.6.2. Detección y retención del talento
 - 7.6.3. Gamificación y gestión del talento
 - 7.6.4. La formación y la obsolescencia profesional
- 7.7. Motivación
 - 7.7.1. La naturaleza de la motivación
 - 7.7.2. Teoría de las expectativas
 - 7.7.3. Teorías de las necesidades
 - 7.7.4. Motivación y compensación económica
- 7.8. Compensación y beneficios no económicos
 - 7.8.1. Los programas de calidad de vida en el trabajo
 - 7.8.2. Ampliación y enriquecimiento del puesto
 - 7.8.3. Flexibilidad de horarios y trabajo compartido
 - 7.8.4. Organización de ambiente saludable
- 7.9. Incentivos y participación en beneficios
 - 7.9.1. Sistemas de incentivos
 - 7.9.2. Planes de reducción de costes
 - 7.9.3. Distribución de los conceptos del salario
- 7.10. Entorno, estrategia y métrica
 - 7.10.1. Eficiencia y motivación en el puesto de trabajo
 - 7.10.2. Estudio de métodos y la medición del trabajo
 - 7.10.3. Evaluación del desempeño

Módulo 8. Desarrollo de Talento en la Era Digital

- 8.1. Gestión del capital humano
 - 8.1.1. Capital intelectual. El activo intangible del conocimiento
 - 8.1.2. Adquisición de talento
 - 8.1.3. Búsqueda de personas para la organización
 - 8.1.4. La prevención de la pérdida de Recursos Humanos
- 8.2. Innovación en gestión del talento y las personas
 - 8.2.1. Modelos de gestión del talento estratégico
 - 8.2.2. Identificación, formación y desarrollo del talento
 - 8.2.3. Fidelización y retención
 - 8.2.4. Proactividad e innovación
- 8.3. Gestión estratégica del compromiso
 - 8.3.1. Gestión del compromiso en las nuevas generaciones
 - 8.3.2. Retribución del capital social
 - 8.3.3. El salario emocional
- 8.4. Gestión del talento y compromiso
 - 8.4.1. Claves para la gestión positiva
 - 8.4.2. Mapa de talento en la organización
 - 8.4.3. Coste y valor añadido
- 8.5. Gestión de Recursos Humanos por competencias
 - 8.5.1. Análisis del potencial
 - 8.5.2. Política de retribución
 - 8.5.3. Planes de carrera/sucesión
- 8.6. Gestión de la formación
 - 8.6.1. Las teorías del aprendizaje
 - 8.6.2. Detección y retención del talento
 - 8.6.3. Gamificación y gestión del talento
 - 8.6.4. La formación y la obsolescencia profesional

- 8.7. Motivación
 - 8.7.1. La naturaleza de la motivación
 - 8.7.2. Teoría de las expectativas
 - 8.7.3. Teorías de las necesidades
 - 8.7.4. Motivación y compensación económica
- 8.8. Compensación y beneficios no económicos
 - 8.8.1. Los programas de calidad de vida en el trabajo
 - 8.8.2. Ampliación y enriquecimiento del puesto
 - 8.8.3. Flexibilidad de horarios y trabajo compartido
 - 8.8.4. Organización de ambiente saludable
- 8.9. Incentivos y participación en beneficios
 - 8.9.1. Sistemas de incentivos
 - 8.9.2. Planes de reducción de costes
 - 8.9.3. Distribución de los conceptos del salario
- 8.10. Entorno, estrategia y métrica
 - 8.10.1. Eficiencia y motivación en el puesto de trabajo
 - 8.10.2. Estudio de métodos y la medición del trabajo
 - 8.10.3. Evaluación del desempeño

Módulo 9. Gestión del Entorno Laboral I

- 9.1. Introducción en la gestión del entorno laboral
 - 9.1.1. La cultura organizacional, el liderazgo y el conflicto
 - 9.1.2. Elementos básicos de la cultura organizacional
 - 9.1.3. Conflictos: conceptos y tipos
 - 9.1.4. La relación entre cultura y liderazgo: su relación con el conflicto
- 9.2. Introducción a la prevención de riesgos laborales
 - 9.2.1. Introducción a la seguridad y salud laboral
 - 9.2.2. Introducción a la ergonomía laboral
 - 9.2.3. Introducción a la prevención de riesgos psicosociales
- 9.3. Condiciones del entorno para personas con discapacidad
 - 9.3.1. NOM – 030 - SSA3 -2013
 - 9.3.2. Tipos de discapacidad
 - 9.3.3. Adecuación correcta del lugar de trabajo
- 9.4. Igualdad de género en la organización
 - 9.4.1. Artículo 86 de LFT
 - 9.4.2. Reglamento y sanciones en la organización
 - 9.4.3. Acciones para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres en materia de empleo
- 9.5. Gestión de la inserción laboral
 - 9.5.1. La selección de personal
 - 9.5.2. Procesos de selección interna
 - 9.5.3. Procesos de selección externa
- 9.6. Ética y conducta empresarial
 - 9.6.1. El concepto de responsabilidad social
 - 9.6.2. Principios éticos que deben informar en la gestión de las empresas
 - 9.6.3. Responsabilidad social empresarial
 - 9.6.4. Responsabilidad social empresarial y mercadotecnia responsable
- 9.7. Clima laboral
 - 9.7.1. El clima en las organizaciones: concepto de clima laboral
 - 9.7.2. Dimensiones del clima laboral
 - 9.7.3. Medida del clima laboral
 - 9.7.4. Herramientas de medición cualitativa del clima laboral: análisis DAFO y PESTEL
- 9.8. Deterioro clima laboral
 - 9.8.1. Riesgos psicosociales: *Burnout* y *Moobing*
 - 9.8.2. Absentismo laboral
- 9.9. Marco normativo de protección de datos
 - 9.9.1. Introducción a la Protección Datos
 - 9.9.2. Ley federal de protección de datos en posesión de los particulares
 - 9.9.3. Multas y sanciones
- 9.10. Plan de mejora del clima laboral
 - 9.10.1. Prevención primaria, secundaria y terciaria
 - 9.10.2. Intervención en crisis
 - 9.10.3. Criterios esenciales de un plan de acción

Módulo 10. Dirección y Gestión de la Formación en la Empresa

- 10.1. La capacitación en la empresa
 - 10.1.1. Concepto, objetivos y actores de la capacitación
 - 10.1.2. La capacitación como elemento de la estrategia empresarial
- 10.2. Planificación de la capacitación
 - 10.2.1. Elemento de la planificación de la capacitación
 - 10.2.2. Gestión presupuestal
- 10.3. Diagnóstico de necesidades de capacitación
 - 10.3.1. Detección de necesidades de capacitación (DNC)
 - 10.3.2. Técnicas y recolección de datos
 - 10.3.3. Análisis y valoración
- 10.4. Métodos de capacitación
 - 10.4.1. Capacitación en el puesto de trabajo
 - 10.4.2. Capacitación fuera del puesto de trabajo
 - 10.4.3. Capacitación en entornos digitales: *e-learning*
 - 10.4.4. Capacitación combinada
- 10.5. Diseño y programación de acciones de capacitación
 - 10.5.1. Concepto de diseño y programación de acciones de capacitación
 - 10.5.2. Definición del objetivo y contenidos de las acciones de capacitación
 - 10.5.3. Metodología de enseñanza en las acciones de capacitación
- 10.6. El sistema de educación dual
 - 10.6.1. Origen de la formación dual y países de referencia
 - 10.6.2. Aspectos laborales del contexto de la formación dual
 - 10.6.3. Aspectos formativos del contexto de la formación dual
 - 10.6.4. Perspectivas y evolución de la formación dual
- 10.7. Marco legal de la capacitación
 - 10.7.1. Art. 123
 - 10.7.2. Ley federal del trabajo
 - 10.7.3. Contratos colectivos de trabajo
- 10.8. El costo de la capacitación en la organización
 - 10.8.1. Costos directos de la capacitación
 - 10.8.2. Costos indirectos de la capacitación
 - 10.8.3. El impacto económico de una correcta capacitación en la empresa

- 10.9. Inspecciones y auditoria de la capacitación en la empresa

- 10.9.1. Inspecciones gubernamentales
- 10.9.2. Auditorías externas
- 10.9.3. Riesgos en caso de no cumplimiento

- 10.10. Capacitación de alta especialidad

- 10.10.1. Puestos de alto riesgo
- 10.10.2. Programas de capacitación especiales

Módulo 11. La Retribución como Herramienta Estratégica

- 11.1. La retribución como herramienta de la gestión organizativa

- 11.1.1. Objetivos de la compensación
- 11.1.2. Beneficios de la compensación
- 11.1.3. Diseño de la política retributiva
- 11.1.4. Implantación de la política retributiva

- 11.2. Proceso de compensación

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

- 11.3. El sistema de compensación total como factor determinante en la empresa

- 11.3.1. Objetivos de la compensación total
- 11.3.2. Compensación extrínseca, intrínseca y emocional
- 11.3.3. Retención de talento
- 11.3.4. Atracción y fidelización del empleado

- 11.4. Sistema de compensación

- 11.4.1. Retribución fija
- 11.4.2. Retribución variable
- 11.4.3. Retribución en especie y flexible
- 11.4.4. Retribución emocional

- 11.5. La función de compensación y beneficios y la dirección de Recursos Humanos

- 11.5.1. Los retos de la dirección de Recursos Humanos: Compensación y Beneficios
- 11.5.2. La dirección de Recursos Humanos y su relación con las otras funciones de RR. HH. relativas a la compensación de los empleados
- 11.5.3. Relaciones del departamento de RR. HH. con otros afines dentro de la empresa que influyen en la compensación de los empleados

- 11.6. Condicionantes de la gestión de la compensación
 - 11.6.1. Externos: mercado laboral, competencia, normativa legal
 - 11.6.2. Internos: sector, cultura, perfil de plantilla
 - 11.6.3. Recompensa el desempeño
- 11.7. El mercado retributivo. Características y prácticas habituales
 - 11.7.1. Por conceptos
 - 11.7.2. Por países
 - 11.7.3. Por niveles organizativos
- 11.8. El futuro en compensación
 - 11.8.1. Mantener a la empresa competitiva en el mercado laboral: ideas fuerza
 - 11.8.2. Motivación por parte de la empresa para desempeño futuro de los empleados. Herramientas a utilizar
 - 11.8.3. Incremento de la eficiencia y productividad de la empresa. Medidas
- 11.9. La compensación desde una perspectiva estratégica
 - 11.9.1. Estrategias de la compensación
 - 11.9.2. Beneficios estratégicos de la compensación
 - 11.9.3. Beneficios formativos de la compensación
- 11.10. Beneficios de la administración de compensaciones
 - 11.10.1. Administración de compensaciones
 - 11.10.2. Ventajas y beneficios de la administración de compensaciones
 - 11.10.3. Inconvenientes de la administración de compensaciones

Módulo 12. La Valoración del Puesto de Trabajo y su Retribución

- 12.1. Análisis y descripción de puestos de trabajo
 - 12.1.1. Análisis de puestos de trabajo
 - 12.1.2. Descripción de puestos de trabajo
 - 12.1.3. Planificación en el análisis y descripción de puestos dentro de la empresa
- 12.2. La valoración de puestos de trabajo
 - 12.2.1. Cuestiones fundamentales de la valoración de puestos de trabajo
 - 12.2.2. Proceso de recogida de información
 - 12.2.3. Proceso de obtención de datos
 - 12.2.4. Proceso de interpretación de datos

- 12.3. Los métodos de valoración
 - 12.3.1. Métodos cualitativos
 - 12.3.2. Métodos cuantitativos
 - 12.3.3. Comparación método cualitativo y cuantitativo. Ventajas e inconvenientes
- 12.4. Catálogo de puestos
 - 12.4.1. Especificaciones del puesto de trabajo
 - 12.4.2. Características sustanciales y necesarias del puesto de trabajo
 - 12.4.3. Planificación de plantillas
- 12.5. Métodos cualitativos: graduación
 - 12.5.1. Clasificación previa necesaria. Ideas fuerza
 - 12.5.2. Método de jerarquización
 - 12.5.3. Evaluación de cargos
- 12.6. Métodos cuantitativos (I): comparación de factores
 - 12.6.1. Método de puntos por factor. Ideas fuerza
 - 12.6.2. Selección de puestos clave
 - 12.6.3. Selección y definición de factores compensables
- 12.7. Métodos cuantitativos (II): puntuación de factores
 - 12.7.1. Factores de evaluación
 - 12.7.2. Responsabilidad
 - 12.7.3. Grupos de esfuerzo
- 12.8. Aplicación de la valoración de puestos en la dirección de Recursos Humanos
 - 12.8.1. Plan de formación a implementar dentro de la empresa
 - 12.8.2. Desarrollo de empleados
 - 12.8.3. Comunicación interna en la empresa
- 12.9. Aplicación de la valoración de puestos en la política de compensación
 - 12.9.1. Objetivos de la valoración del puesto de trabajo
 - 12.9.2. Necesidades que cubre la valoración de puestos de trabajo
 - 12.9.3. Procedimientos para la valoración de puestos de trabajo
- 12.10. Cambios en el entorno de los RR. HH
 - 12.10.1. Cambios económicos
 - 12.10.2. Cambios sociales
 - 12.10.3. Cambios organizativos

Módulo 13. La Estructura Salarial

- 13.1. Diseño de la estructura salarial
 - 13.1.1. La estructura salarial
 - 13.1.2. Criterios de determinación de la estructura salarial
 - 13.1.3. Factores de determinación de la estructura salarial
- 13.2. Tipos y enfoques de estructura salarial
 - 13.2.1. Tipos de estructura salarial y comparación
 - 13.2.2. Enfoques de estructura salarial dentro de la empresa
 - 13.2.3. Rango salarial. Ideas fuerza
- 13.3. La política de compensación (I)
 - 13.3.1. Nivel
 - 13.3.2. Banda, Amplitud o apertura de Banda. Solape
 - 13.3.3. Profundidad de la retribución
 - 13.3.4. Posición y situación en banda
- 13.4. La política de compensación (II)
 - 13.4.1. Coste de equidad
 - 13.4.2. Mapa de equidad
 - 13.4.3. Análisis salarial de género
 - 13.4.4. Abanico salarial
- 13.5. Equidad interna y externa
 - 13.5.1. Delimitación de la equidad interna y externa
 - 13.5.2. Estudios retributivos y su interpretación
 - 13.5.3. Bandas retributivas
- 13.6. Mantenimiento de la estructura salarial a largo plazo
 - 13.6.1. Igualdad salarial
 - 13.6.2. Rotación
 - 13.6.3. Absentismo
- 13.7. El presupuesto de las retribuciones
 - 13.7.1. Los incrementos salariales anuales: objetivos a cumplir
 - 13.7.2. Complementos necesarios a considerar en la retribución

- 13.8. Ley de Presupuestos Generales del Estado
 - 13.8.1. Financiación Local
 - 13.8.2. Ley general presupuestaria
 - 13.8.3. Corporaciones locales y su normativa
- 13.9. Función Pública
 - 13.9.1. Sueldo y trienios. Delimitación
 - 13.9.2. Pagas extraordinarias
 - 13.9.3. Complementos de destino y específicos
- 13.10. Protección al salario
 - 13.10.1. Contra el patrón
 - 13.10.2. Contra los acreedores del trabajador
 - 13.10.3. Contra los acreedores del patrón

Módulo 14. La Retribución y su Marco Normativo

- 14.1. El salario
 - 14.1.1. Salario
 - 14.1.2. Composición del salario: Salario base y complementos salariales
 - 14.1.3. Tiempo, Lugar y Modo de abono del salario
- 14.2. El tiempo de trabajo: los descansos computables como trabajo
 - 14.2.1. Descanso semanal
 - 14.2.2. Permisos retribuidos y no retribuidos
 - 14.2.3. Vacaciones
- 14.3. Las percepciones no salariales o extrasalariales
 - 14.3.1. Las percepciones extrasalariales
 - 14.3.2. Indemnizaciones
- 14.4. Estructura del salario (I): salario base y complementos salariales
 - 14.4.1. Salario base
 - 14.4.2. Complementos salariales fundamentales a incluir en el pago al trabajador
 - 14.4.3. Condiciones personales del trabajador a tener en cuenta para el abono del salario base y de los complementos salariales
- 14.5. Estructura del salario (II): gratificaciones extraordinarias
 - 14.5.1. Gratificaciones extraordinarias
 - 14.5.2. Pagas extraordinarias. Cómo, cuándo y por qué se abonan. Cálculo y devengo
 - 14.5.3. Jurisprudencia específica a tener en cuenta

- 14.6. Derechos de los trabajadores en materia salarial
 - 14.6.1. Pago del salario
 - 14.6.2. Liquidación
 - 14.6.3. Salario mínimo interprofesional
- 14.7. Principios de referencia en materia salarial
 - 14.7.1. Igualdad salarial y no discriminación. Brecha salarial
 - 14.7.2. Absorción y compensación de salarios
 - 14.7.3. Condición más beneficiosa para el trabajador concedida por el empresario
- 14.8. Modificación del salario: individual y colectiva
 - 14.8.1. Modificación sustancial de las condiciones de trabajo individual
 - 14.8.2. Modificación sustancial de las condiciones de trabajo colectiva
 - 14.8.3. Posibilidades de reducción del sistema retributivo
- 14.9. Deducciones (I): Cotizaciones a la Seguridad Social
 - 14.9.1. Cotización obligatoria. Puntos clave
 - 14.9.2. Régimen general de la Seguridad Social por cuenta ajena y asimilados
 - 14.9.3. Regímenes especiales de la Seguridad Social establecidos para determinadas actividades
- 14.10. Deducciones (II): IRPF Impuestos a tener en cuenta
 - 14.10.1. Aspectos clave a tener en cuenta en el IRPF
 - 14.10.2. Estructura salarial y porcentaje de retención
 - 14.10.3. Gestión IRPF

Módulo 15. La Retribución Variable

- 15.1. Retribución variable
 - 15.1.1. Aspectos a tener en cuenta por parte de la empresa en la retribución variable
 - 15.1.2. Ventajas de establecer un sistema de compensación variable dentro de la empresa
 - 15.1.3. Inconvenientes de establecer un sistema de compensación variable dentro de la empresa
- 15.2. Diseño de un sistema de retribución variable en la empresa
 - 15.2.1. Mejora del desempeño por parte de los trabajadores
 - 15.2.2. Incremento de los ingresos por parte de la empresa
 - 15.2.3. Pérdidas económicas. Posibles consecuencias

- 15.3. Tipos y modalidades de retribución variable (I): basados en el capital
 - 15.3.1. Incentivos. Prácticas de mercado actual
 - 15.3.2. Bonos y retribuciones a corto plazo vinculados a resultados
 - 15.3.3. Primas y su vinculación empresarial
- 15.4. Tipos y modalidades de retribución variable (II): no basados en el capital
 - 15.4.1. Barreras en la implementación de retribución variable. Principales inconvenientes
 - 15.4.2. Modelos tradicionales de retribución variable no ligados a capital
 - 15.4.3. Financiación del sistema de retribución variables
- 15.5. Dirección por objetivos
 - 15.5.1. Dirección por objetivos: criterios clave y marco
 - 15.5.2. Ventajas de la dirección por objetivos. Alineación de la estrategia empresarial
 - 15.5.3. Medición efectiva de los objetivos empresariales
- 15.6. Criterios de reparto
 - 15.6.1. Criterios de referencia
 - 15.6.2. Fijación de techo de recompensa
 - 15.6.3. Fijación de la cota estándar
- 15.7. Incentivos laborales para la mejora de la productividad
 - 15.7.1. Tipos de programas de incentivos de producción y usos adecuados
 - 15.7.2. Objetivo y técnicas empresariales de los incentivos para motivar a la plantilla
 - 15.7.3. Incentivos positivos destacables
- 15.8. Incentivos del área comercial
 - 15.8.1. Motivación al equipo de ventas
 - 15.8.2. Plan de compensación exclusivamente salarial
 - 15.8.3. Comisiones
- 15.9. Carga laboral
 - 15.9.1. Medición y evaluación de la carga laboral
 - 15.9.2. Carga física. Aspectos fundamentales
 - 15.9.3. Carga mental. Aspectos fundamentales
- 15.10. Incentivos fiscales como factor del crecimiento empresarial
 - 15.10.1. Factores internos
 - 15.10.2. Factores externos
 - 15.10.3. Incentivos fiscales para PYMES

Módulo 16. La Retribución en Especie

- 16.1. Retribución en especie
 - 16.1.1. La retribución en especie como mecanismo clave en la compensación. Ventajas
 - 16.1.2. Valoración y máximos de la retribución en especie
 - 16.1.3. Beneficios fiscales de la retribución en especie
- 16.2. Tipos y modalidades de retribución en especie
 - 16.2.1. Servicios
 - 16.2.2. Bienes
 - 16.2.3. Metálico
- 16.3. Las reglas de valoración de la retribución en especie
 - 16.3.1. Regulación y marco legal
 - 16.3.2. Jurisprudencia aplicable a la valoración
- 16.4. Los beneficios sociales como elemento de la compensación
 - 16.4.1. Principio de justicia retributiva
 - 16.4.2. Recompensas propias: transporte, acciones de la empresa, tickets restaurante, seguro médico, utilización de la vivienda
 - 16.4.3. Otras compensaciones destacables
- 16.5. Tributación de los beneficios sociales
 - 16.5.1. Principales ideas fuerza de la tributación de los beneficios sociales
 - 16.5.2. Límites a la tributación de los beneficios sociales establecidos por ley
 - 16.5.3. *Stock options*: particularidades
- 16.6. *Bonus*
 - 16.6.1. Modalidades de *bonus* en el mercado
 - 16.6.2. Estructura del *bonus*. Particularidades
 - 16.6.3. *Bonus* para la prevención
- 16.7. Seguro Médico
 - 16.7.1. Aspectos destacables en el seguro médico
 - 16.7.2. Fiscalidad aplicable al seguro médico
 - 16.7.3. Beneficios de incluir un seguro médico en nómina de la empresa
- 16.8. Ayuda al transporte
 - 16.8.1. Aspectos destacables en la ayuda al transporte
 - 16.8.2. Fiscalidad aplicable a la ayuda al transporte
 - 16.8.3. Beneficios de incluir la ayuda al transporte en nómina

- 16.9. Entrega de acciones de la empresa
 - 16.9.1. Aspectos destacables en la entrega de acciones a los empleados
 - 16.9.2. Fiscalidad aplicable a la entrega de acciones
 - 16.9.3. Beneficios de incluir la entrega de acciones en nómina
- 16.10. Entrega de bienes
 - 16.10.1. Coche de empresa (tributación y beneficios)
 - 16.10.2. Material de empresa (tributación y beneficios)
 - 16.10.3. Otras entregas de bienes

Módulo 17. La Retribución Flexible

- 17.1. Retribución flexible
 - 17.1.1. Principales reflexiones sobre la retribución flexible
 - 17.1.2. La importancia de establecer un sistema de retribución flexible en la empresa
 - 17.1.3. Beneficios para los empleados
- 17.2. Tipos y modalidades de retribución flexible
 - 17.2.1. Beneficios sociales destacables
 - 17.2.2. Ventajas de establecer una retribución flexible
 - 17.2.3. Inconvenientes de establecer una retribución flexible
- 17.3. Implantación de un sistema de retribución flexible
 - 17.3.1. Diseño por parte de la empresa de un sistema de retribución flexible
 - 17.3.2. Fases de implantación. Pros y contras
 - 17.3.3. Comunicación del sistema de retribución flexible
- 17.4. La novación contractual
 - 17.4.1. Requisitos de la novación contractual
 - 17.4.2. La necesidad de la novación contractual en la empresa
- 17.5. Simulación de nóminas con retribución flexible
 - 17.5.1. Conceptos a incluir en una nómina con retribución flexible. Comparativa
 - 17.5.2. Cálculo simulado de la nómina con retribución flexible. Comparativa
- 17.6. Principales consecuencias: Impacto en la atracción y fidelización del talento
 - 17.6.1. Atracción de los trabajadores
 - 17.6.2. Fidelización del talento
 - 17.6.3. Retención del talento

- 17.7. Fidelización del talento
 - 17.7.1. Mejora continua
 - 17.7.2. Desarrollo profesional
 - 17.7.3. Promoción interna
- 17.8. Retención del talento
 - 17.8.1. La retención del talento
 - 17.8.2. Estrategias para la retención del talento
 - 17.8.3. Particularidades de la retención del talento en la empresa
- 17.9. Estrategia de retención del talento
 - 17.9.1. Técnicas de atracción, desarrollo y retención del talento en la empresa
 - 17.9.2. Estrategia de retención de talento en la empresa
 - 17.9.3. Desarrollo del talento en la empresa
- 17.10. Transformación del talento
 - 17.10.1. Formación continua
 - 17.10.2. Motivación
 - 17.10.3. *Networking*

Módulo 18. La Retribución Emocional

- 18.1. El contrato emocional
 - 18.1.1. El contrato emocional
 - 18.1.2. Principales Intereses de la empresa en el contrato emocional
 - 18.1.3. Forma y expresión del contrato emocional
- 18.2. La retribución como factor de motivación
 - 18.2.1. La importancia de la retribución como buen factor de motivación
 - 18.2.2. Espíritu emprendedor. Cómo potenciar este factor por parte de la empresa
 - 18.2.3. Análisis de la situación en España: país de emprendedores
- 18.3. La retribución como palanca de cambio
 - 18.3.1. Flexibilidad horaria
 - 18.3.2. Teletrabajo
 - 18.3.3. Asesoramiento legal y profesional

- 18.4. Reputación y marca de empleador
 - 18.4.1. Indicadores de motivación. Principales características
 - 18.4.2. Reputación del empleador como indicador de motivación
 - 18.4.3. Marca como indicador de motivación
 - 18.4.4. Asunción de la motivación
- 18.5. *Employee journey* y momentos de la verdad
 - 18.5.1. El *Employee journey*
 - 18.5.2. Momentos de la verdad. Herramienta de trabajo
 - 18.5.3. Principal factor a tener en cuenta: el trabajador
- 18.6. Tipos y modalidades de retribución emocional
 - 18.6.1. Tipos y modalidades de retribución emocional
 - 18.6.2. Rotación de personal
 - 18.6.3. Satisfacción de personal
- 18.7. Salario emocional (I)
 - 18.7.1. Jornada intensiva meses estivales
 - 18.7.2. Horarios flexibles
 - 18.7.3. Planes de carrera
- 18.8. Salario emocional (II)
 - 18.8.1. Teletrabajo
 - 18.8.2. Reconocimiento
 - 18.8.3. *Empowerment*
- 18.9. Salario emocional (III)
 - 18.9.1. Desarrollo interno en la empresa
 - 18.9.2. Políticas de personal: estrategias
 - 18.9.3. Matriz DAFO (FODA) del salario emocional
- 18.10. Salario emocional (IV)
 - 18.10.1. Guarderías infantiles
 - 18.10.2. Preparación para el retiro
 - 18.10.3. El "aguinaldo" en algunos países

Módulo 19. La Retribución de los Trabajadores Expatriados

- 19.1. Gestión de los trabajadores expatriados
 - 19.1.1. La importancia del trabajador expatriado dentro de la empresa
 - 19.1.2. La gestión de la compensación de expatriados
 - 19.1.3. Problemas más comunes y soluciones en la gestión de expatriados desde el departamento de RR. HH
- 19.2. Retribución de los trabajadores expatriados
 - 19.2.1. Modelo retributivo en la expatriación
 - 19.2.2. Pago de la nómina: origen/destino/*split payroll*
 - 19.2.3. Gestión de nómina: moneda de pago. Conversión de moneda
 - 19.2.4. Hoja de balance
 - 19.2.5. Principales sistemas de compensación: ecualización fiscal y protección fiscal
 - 19.2.6. Gestión de la fiscalidad de los expatriados
- 19.3. Enfoques de compensación de los trabajadores expatriados
 - 19.3.1. Relación contractual del expatriado con la empresa
 - 19.3.2. Legislación fiscal aplicable país de origen/país de destino
 - 19.3.3. Legislación local
 - 19.3.4. Seguridad Social país de origen/país de destino
- 19.4. Tipos de expatriación
 - 19.4.1. Expatriaciones a corto o largo plazo. Principales diferencias y aplicación práctica
 - 19.4.2. Movilidad geográfica internacional. Ideas fuerza
 - 19.4.3. Aspectos prácticos del Traslado del trabajador (temporal y permanente)
- 19.5. Ley aplicable al contrato de trabajo
 - 19.5.1. Latinoamérica
 - 19.5.2. Europa
 - 19.5.3. Resto mundo
- 19.6. Competencia judicial
 - 19.6.1. Derechos mínimos de los trabajadores expatriados
 - 19.6.2. Desplazamiento a un país estado miembro de la Unión Europea/No Unión Europea
 - 19.6.3. Condiciones pactadas entre el empresario y el trabajador en el desplazamiento

- 19.7. Procedimiento de traslado
 - 19.7.1. Obligaciones del empresario
 - 19.7.2. Derechos de los trabajadores
 - 19.7.3. Salario en caso de despido
- 19.8. Tributación en España derivada de los desplazamientos internacionales
 - 19.8.1. Tributación y optimización fiscal año de inicio de la asignación
 - 19.8.2. Tributación y optimización fiscal año intermedio de la asignación
 - 19.8.3. Tributación y optimización fiscal año fin de la asignación
 - 19.8.4. Repatriación
- 19.9. Ley del Impuesto sobre la renta de las personas físicas en España
 - 19.9.1. Requisitos residencia fiscal: Importancia de la determinación de la residencia fiscal en los desplazamientos
 - 19.9.2. Exención por trabajos realizados en el extranjero. Novedades
 - 19.9.3. Régimen de excesos aplicable LIPRF
- 19.10. Beneficios de los trabajadores expatriados
 - 19.10.1. Beneficios expatriados. Reflexión sobre su pago
 - 19.10.2. Régimen especial de tributación art. 93 LIRPF como mecanismo de optimización fiscal

Módulo 20. Retribución de las Personas con Discapacidad

- 20.1. La discapacidad
 - 20.1.1. Determinación de discapacidad
 - 20.1.2. Aspectos clave de la discapacidad
 - 20.1.3. Aspectos clave establecidos por la Organización Mundial de la Salud
- 20.2. Diferencias de puestos de trabajo
 - 20.2.1. Determinación de los puestos de trabajo
 - 20.2.2. Discriminación negativa. Evolución
 - 20.2.3. Discriminación positiva. Evolución
- 20.3. Baja participación en el mercado laboral
 - 20.3.1. Legislación a tener en cuenta
 - 20.3.2. Evolución del mercado laboral

- 20.4. Legislación laboral
 - 20.4.1. Aspectos principales en la legislación laboral aplicable
 - 20.4.2. Bases legislativas
 - 20.4.3. Normativas, reglamentos, directivas
- 20.5. Salario
 - 20.5.1. Percepciones salariales
 - 20.5.2. Diferencias salariales
- 20.6. Retribución flexible
 - 20.6.1. La retribución flexible
 - 20.6.2. Beneficios para los empleados
 - 20.6.3. Razones para implementar un modelo de retribución flexible
- 20.7. Retribución variable
 - 20.7.1. La retribución variable
 - 20.7.2. Ventajas de la retribución variable
 - 20.7.3. Inconvenientes de la retribución variable
- 20.8. Retribución en especie
 - 20.8.1. La retribución en especie
 - 20.8.2. Ventajas de la retribución en especie
 - 20.8.3. Textos legales
- 20.9. Fiscalidad
 - 20.9.1. Principales diferencias sistemas de retribución
 - 20.9.2. Ideas fuerza
- 20.10. Discriminación negativa
 - 20.10.1. Aspectos clave discriminación negativa
 - 20.10.2. Evolución discriminación negativa
 - 20.10.3. Principales conclusiones respecto a la discriminación negativa





“

Accederás a un sistema de aprendizaje basado en la reiteración, con una enseñanza natural y progresiva a lo largo de todo el temario”

04

Objetivos docentes

Tras finalizar este Grand Master, los profesionales adquirirán conocimientos completos y actualizados sobre la gestión de compensaciones y beneficios en empresas modernas. Los egresados serán capaces de diseñar programas de remuneración competitivos, implementar estrategias de retención de talento y asegurar el cumplimiento de normativas laborales. Así pues, estarán preparados para liderar políticas de recursos humanos efectivas en entornos empresariales altamente competitivos.



“

Integrarás prácticas de Responsabilidad Social en las políticas de Compensación y Beneficios, contribuyendo al bienestar de la comunidad”



Objetivos generales

- ♦ Desarrollar habilidades para diseñar políticas de compensación y beneficios alineadas con la estrategia empresarial
- ♦ Aplicar estrategias de remuneración competitiva para atraer y retener talento
- ♦ Gestionar los beneficios laborales para mejorar la satisfacción y el compromiso de los empleados
- ♦ Establecer planes de compensación que fomenten la equidad interna y la competitividad externa
- ♦ Implementar estructuras salariales adaptadas a las necesidades organizacionales y del mercado
- ♦ Optimizar la gestión de incentivos y bonificaciones para mejorar el rendimiento organizacional
- ♦ Desarrollar políticas de beneficios sociales que apoyen el bienestar de los empleados
- ♦ Analizar el impacto de los paquetes de compensación en la productividad y motivación laboral
- ♦ Gestionar la relación entre compensación y desempeño para maximizar la eficacia organizacional
- ♦ Aplicar herramientas tecnológicas para la gestión eficiente de compensación y beneficios
- ♦ Desarrollar programas de compensación flexible adaptados a las necesidades individuales
- ♦ Establecer medidas de control y seguimiento de la equidad en la compensación de los empleados
- ♦ Gestionar el cumplimiento de las normativas legales y fiscales en materia de compensación
- ♦ Desarrollar planes de beneficios que se alineen con la cultura organizacional
- ♦ Evaluar la efectividad de las políticas de compensación y realizar ajustes según los resultados
- ♦ Gestionar la comunicación de las políticas de compensación de manera clara y transparente
- ♦ Implementar programas de bienestar y salud que complementen los beneficios ofrecidos
- ♦ Desarrollar y gestionar planes de compensación a largo plazo, como acciones o pensiones
- ♦ Aplicar modelos de compensación total para ofrecer un paquete integral de beneficios
- ♦ Gestionar la compensación en organizaciones multinacionales adaptando políticas locales e internacionales
- ♦ Analizar las tendencias globales en compensación y beneficios para mantenerse competitivo
- ♦ Desarrollar y gestionar sistemas de compensación basados en el rendimiento y la productividad
- ♦ Aplicar estrategias de compensación para mejorar el clima organizacional y la retención de talento
- ♦ Establecer programas de reconocimiento y recompensas que refuercen los objetivos organizacionales



Objetivos específicos

Módulo 1. Teoría de las Relaciones Laborales

- ♦ Analizar la evolución histórica y teórica de las relaciones laborales
- ♦ Comprender el marco normativo que regula las relaciones entre empleadores y trabajadores
- ♦ Identificar los principales actores y su impacto en la negociación colectiva

Módulo 2. Seguridad Social

- ♦ Examinar el sistema de Seguridad Social y sus implicaciones en la gestión empresarial
- ♦ Analizar los derechos y obligaciones de empleados y empleadores en materia de Seguridad Social
- ♦ Evaluar los diferentes regímenes y prestaciones de la Seguridad Social
- ♦ Diseñar estrategias de cumplimiento normativo para la optimización de recursos empresariales

Módulo 3. Administración de Personal

- ♦ Aplicar metodologías efectivas en la gestión de nóminas y administración del talento
- ♦ Desarrollar estrategias para mejorar la productividad y satisfacción laboral
- ♦ Analizar técnicas para la retención de talento dentro de las organizaciones
- ♦ Implementar procesos administrativos alineados con la estrategia empresarial

Módulo 4. Dirección y Gestión Estratégica de RR. HH

- ♦ Diseñar estrategias de RR. HH. alineadas con los objetivos de la empresa
- ♦ Implementar modelos de liderazgo adaptativos para la gestión del cambio organizacional
- ♦ Evaluar el impacto de la cultura organizacional en el desempeño laboral
- ♦ Aplicar herramientas para la toma de decisiones estratégicas en la gestión del talento

Módulo 5. Diseño Organizativo

- ♦ Analizar modelos de estructuras organizativas eficientes
- ♦ Identificar oportunidades de mejora en el diseño organizacional
- ♦ Implementar metodologías ágiles para la optimización de procesos internos
- ♦ Evaluar el impacto del diseño organizativo en la productividad empresarial

Módulo 6. Gestión de Desempeño y Política Retributiva

- ♦ Aplicar metodologías de evaluación del desempeño
- ♦ Diseñar sistemas de incentivos alineados con los objetivos empresariales
- ♦ Analizar el impacto de las políticas retributivas en la motivación y retención del talento
- ♦ Implementar estrategias de mejora continua en la gestión del desempeño

Módulo 7. Gestión del Talento

- ♦ Desarrollar estrategias para la atracción y retención del talento
- ♦ Implementar modelos de liderazgo basados en el desarrollo profesional
- ♦ Evaluar el impacto de la gestión del talento en la competitividad empresarial
- ♦ Diseñar planes de carrera adaptados a las necesidades organizacionales

Módulo 8. Desarrollo de Talento en la Era Digital

- ♦ Analizar el impacto de la digitalización en la gestión del talento
- ♦ Implementar estrategias de capacitación digital para el desarrollo profesional
- ♦ Aplicar herramientas tecnológicas para la gestión eficiente del talento
- ♦ Evaluar nuevas tendencias en la gestión del capital humano digital

Módulo 9. Gestión del Entorno Laboral I

- ♦ Diseñar estrategias para la prevención de riesgos laborales
- ♦ Evaluar el impacto del clima organizacional en la productividad
- ♦ Implementar programas de bienestar laboral
- ♦ Aplicar metodologías para la mejora del entorno laboral

Módulo 10. Dirección y Gestión de la Formación en la Empresa

- ♦ Diseñar programas de aprendizaje lineados con la estrategia organizacional
- ♦ Implementar metodologías innovadoras de aprendizaje empresarial
- ♦ Evaluar el impacto de la formación en la productividad y desempeño laboral
- ♦ Aplicar estrategias de mejora continua en la formación corporativa

Módulo 11. La Retribución como Herramienta Estratégica

- ♦ Analizar la retribución como un factor clave en la estrategia de gestión del talento
- ♦ Evaluar el impacto de la retribución en la motivación y desempeño organizacional

Módulo 12. La Valoración del Puesto de Trabajo y su Retribución

- ♦ Aplicar metodologías de valoración de puestos para establecer estructuras salariales equitativas
- ♦ Identificar los factores clave en la determinación de la retribución según el valor del puesto

Módulo 13. La Estructura Salarial

- ♦ Diseñar escalas salariales alineadas con los objetivos corporativos y el mercado laboral
- ♦ Establecer mecanismos de ajuste salarial que garanticen equidad y competitividad

Módulo 14. La Retribución y su Marco Normativo

- ♦ Analizar el marco legal vigente en materia de compensación y beneficios
- ♦ Implementar políticas de retribución alineadas con la normativa laboral y fiscal

Módulo 15. La Retribución Variable

- ♦ Diseñar esquemas de retribución variable basados en desempeño y objetivos organizacionales
- ♦ Evaluar la efectividad de los incentivos en la productividad y retención del talento

Módulo 16. La Retribución en Especie

- ♦ Identificar beneficios en especie que optimicen la propuesta de valor al empleado
- ♦ Diseñar planes de retribución en especie eficientes y fiscalmente viables

Módulo 17. La Retribución Flexible

- ♦ Implementar modelos de retribución flexible adaptados a las necesidades de los colaboradores
- ♦ Analizar el impacto de la retribución flexible en la satisfacción y retención del talento

Módulo 18. La Retribución Emocional

- ♦ Explorar estrategias de retribución emocional para mejorar el clima laboral y el compromiso
- ♦ Diseñar programas de reconocimiento y bienestar laboral como parte de la compensación total

Módulo 19. La Retribución de los Trabajadores Expatriados

- ♦ Diseñar paquetes retributivos para expatriados que contemplen aspectos fiscales y culturales
- ♦ Analizar las políticas internacionales de compensación y su impacto en la movilidad global

Módulo 20. Retribución de las Personas con Discapacidad

- ♦ Desarrollar estrategias de compensación inclusivas para personas con discapacidad
- ♦ Evaluar el impacto de la retribución en la integración y desarrollo profesional de este colectivo

05

Salidas profesionales

Tras finalizar este Grand Master, los profesionales contarán con un profundo conocimiento de las estrategias más efectivas para diseñar y gestionar paquetes de compensación que atraigan y retengan el talento. Además, los egresados podrán implementar programas de beneficios que alineen los objetivos organizacionales con las necesidades de los empleados, promoviendo un ambiente laboral satisfactorio y competitivo. De esta manera, los expertos ampliarán sus oportunidades profesionales y asumirán roles especializados como Gerente de Compensación y Beneficios, Consultor de Recursos Humanos o Director de Talento Humano.



“

Asesorarás a las entidades en la optimización de sus protocolos de compensación, beneficios y estrategias de retención de empleados”

Perfil del egresado

El egresado de esta titulación universitaria es un profesional altamente capacitado para diseñar y gestionar estrategias de compensación que atraigan y retengan el talento. Posee un profundo conocimiento de las normativas laborales, análisis de mercado salarial y programas de beneficios. Además, está preparado para implementar políticas equitativas, colaborar con equipos de recursos humanos y actuar como asesor estratégico, promoviendo un entorno laboral competitivo y satisfactorio para todos los empleados.

Realizarás exhaustivos análisis del mercado salarial para formular recomendaciones que mejoren las políticas de remuneración de las instituciones.

- ♦ **Análisis Salarial y Benchmarking:** los profesionales desarrollan habilidades para analizar y evaluar estructuras salariales, utilizando metodologías avanzadas y herramientas de *benchmarking* para garantizar la equidad y competitividad de las compensaciones dentro de la organización
- ♦ **Gestión de Beneficios:** una competencia clave es la habilidad para diseñar, implementar y administrar programas de beneficios que satisfagan las necesidades de los empleados, promoviendo su bienestar, satisfacción y fidelización a largo plazo
- ♦ **Estrategias de Retención de Talento:** los egresados adquieren la capacidad de desarrollar e implementar estrategias efectivas para retener talento clave, alineando las políticas de compensación y beneficios con los objetivos estratégicos de la empresa y las expectativas de los empleados
- ♦ **Negociación y Comunicación Efectiva:** es fundamental que los profesionales manejen habilidades de negociación y comunicación clara para interactuar con diferentes *stakeholders*, incluyendo empleados, directivos y proveedores de servicios de beneficios, asegurando acuerdos mutuamente beneficiosos





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

- 1. Gerente de Compensación y Beneficios:** diseñador de programas de compensación y beneficios que atraigan y retengan talento dentro de la organización.
- 2. Consultor de Recursos Humanos:** asesor en empresas para la optimización de sus políticas de compensación, beneficios y estrategias de retención de empleados.
- 3. Director de Talento Humano:** supervisor de todas las áreas de recursos humanos, incluyendo la gestión de compensaciones, beneficios y desarrollo del talento dentro de la empresa.
- 4. Especialista en Remuneraciones:** encargado del análisis y estructuración de salarios y paquetes de beneficios, asegurando la competitividad y equidad.
- 5. Analista de Compensaciones:** encargado de realizar estudios de mercado salarial, analizar datos de compensación y formular recomendaciones para mejorar las políticas de remuneración de la empresa.
- 6. Gerente de Beneficios Corporativos:** responsable de administrar y optimizar los programas de beneficios para empleados, incluyendo seguros, planes de retiro y otros incentivos laborales.
- 7. Coordinador de Compensación:** coordinador de las actividades relacionadas con la compensación y beneficios, asegurando la correcta implementación de las políticas establecidas.
- 8. Director de Bienestar Laboral:** desarrollador de programas que promuevan el bienestar físico y mental de los empleados, integrando beneficios que mejoren la calidad de vida laboral.
- 9. Gerente de Desarrollo Organizacional:** líder de iniciativas de desarrollo organizacional, alineando las estrategias de compensación y beneficios con los objetivos de crecimiento y cultura empresarial.
- 10. Administrador de Sistemas de Compensación:** gestor de las plataformas tecnológicas utilizadas para administrar los programas de compensación y beneficios, garantizando su eficiencia y precisión.

06

Metodología de estudio

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

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



“

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

El alumno: la prioridad de todos los programas de TECH

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

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

“

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



Los planes de estudios más exhaustivos a nivel internacional

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

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

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

“

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

Case studies o Método del caso

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

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

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



Método Relearning

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

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

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

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



Un Campus Virtual 100% online con los mejores recursos didácticos

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

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

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

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



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

La eficacia del método se justifica con cuatro logros fundamentales:

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

La metodología universitaria mejor valorada por sus alumnos

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

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

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

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

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



Material de estudio

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

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



Prácticas de habilidades y competencias

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



Resúmenes interactivos

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

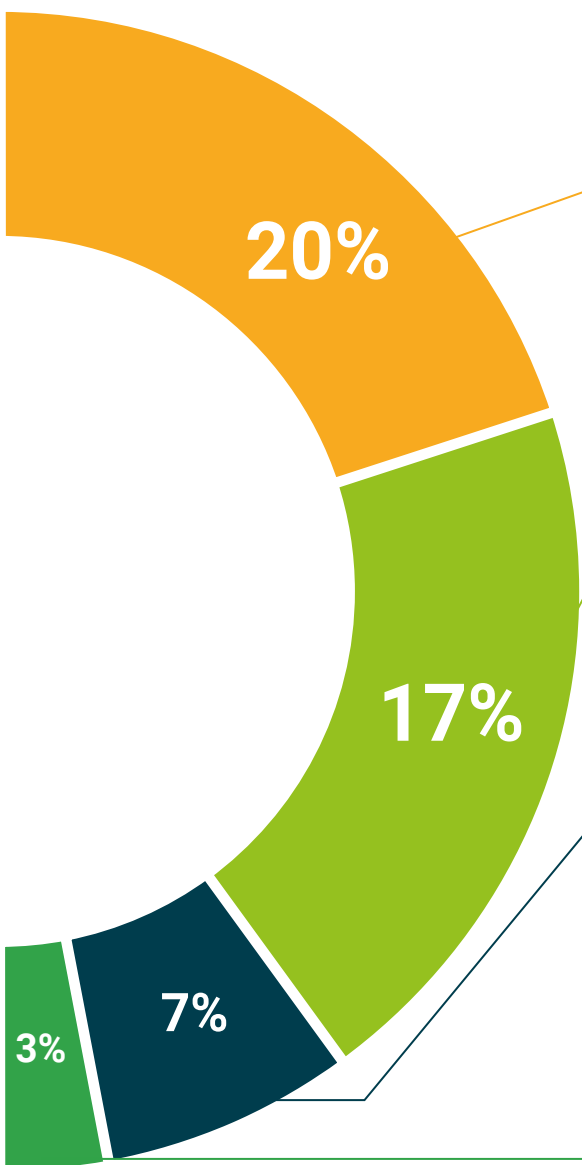
Este sistema exclusivo educativo para la presentación de contenidos multimedia fue premiado por Microsoft como "Caso de éxito en Europa".



Lecturas complementarias

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





Case Studies

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



Testing & Retesting

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



Clases magistrales

Existe evidencia científica sobre la utilidad de la observación de terceros expertos. El denominado *Learning from an expert* afianza el conocimiento y el recuerdo, y genera seguridad en nuestras futuras decisiones difíciles.



Guías rápidas de actuación

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



07

Cuadro docente

La premisa docente de TECH es ofrecer las titulaciones universitarias más completas y actualizadas del panorama académico. Por ello, lleva a cabo un minucioso proceso de selección para conformar sus claustros docentes. Como resultado, para la impartición de este Grand Master, ha incorporado a los mejores especialistas en el ámbito de la Dirección en Compensación y Beneficios. Estos expertos han desarrollado diversos materiales didácticos que sobresalen por su excelsa calidad y por estar alineados con las exigencias del mercado laboral actual. Así, los egresados se sumergirán en una experiencia de alta intensidad que potenciará significativamente sus perspectivas laborales.



“

Accederás a un plan de estudios concebido por auténticas referencias en Dirección en Compensación y Beneficios”

Directora Invitada Internacional

Gina Cruceru es una auténtica eminencia en el ámbito del liderazgo administrativo y la Gestión de Recursos Humanos. Por más de 15 años ha estado involucrada en proyectos de transformación organizacional en sectores industriales diversos. Además, los profesionales a su cargo han alcanzado altísimos niveles de compromiso empresarial a través de sus funciones productivas.

Desde el inicio de su carrera, esta experta se ha vinculado al dinámico entorno de los productos de consumo de movimiento rápido (*Fast Moving Consumer Goods*, FMCG), al área energética y a la petrolera. Las experiencias adquiridas en estos campos le han proporcionado avanzadas competencias teórico-prácticas que, a su vez, la han capacitado para ejercer como Directora Adjunta de RR. HH. en el prestigioso Grupo KMG International (Romp petrol). En ese puesto se ha especializado en la búsqueda de mecanismos para la consecución de objetivos y maximizar el rendimiento de los trabajadores.

Específicamente desde la comunidad de Rompetrol, Cruceru ha implementado programas para perfeccionar los procesos de administración de personas. De manera particular, ha desplegado iniciativas relacionadas con la gestión del desempeño de carrera, reclutamiento y selección, formación y desarrollo, relaciones laborales, *employer branding* y otros. Con casi 6.000 empleados de múltiples nacionalidades a su cargo, ha potenciado estrategias de trabajo que abarcan disímiles disciplinas a las cuales se integran diversos departamentos y actividades técnicas.

Por otro lado, la especialista cuenta con un Máster en Comunicación Empresarial y Recursos Humanos, otorgado por la Universidad de Bucarest y una licenciatura en Filosofía y Estudios Europeos. Gracias a sus primeras experiencias profesionales se ha relacionado con multinacionales como Phillip Morris Rumania. Al mismo tiempo, ha coordinado las plataformas *Together We Grow People* y *Fuel People Passions* que apuestan por la creación de entornos de trabajo equilibrados, donde los líderes del futuro puedan desarrollarse con naturalidad.



Dña. Cruceru, Gina

- Directora de RR. HH. en Rompetrol Grupo KMG International, Bucarest, Rumanía
- Especialista en Recursos Humanos en Phillip Morris Rumania
- Máster en Comunicación Empresarial y Recursos Humanos por la Universidad de Bucarest
- Licenciada en Filosofía y Estudios Europeos por la Universidad de Bucarest

“

*Gracias a TECH podrás
aprender con los mejores
profesionales del mundo”*

Directora Invitada Internacional

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

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

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

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



Dña. Dove, Jennifer

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



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

Director Invitado Internacional

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

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

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



D. Gauthier, Rick

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

“

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

Director Invitado Internacional

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

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

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

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



D. Arman, Romi

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

“

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

Director Invitado Internacional

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

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

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

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



D. Arens, Manuel

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

“

¡Apuesta por TECH! Podrás acceder a los mejores materiales didácticos, a la vanguardia tecnológica y educativa, implementados por reconocidos especialistas de renombre internacional en la materia”

Director Invitado Internacional

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

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

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

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

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



D. La Sala, Andrea

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

“

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

Director Invitado Internacional

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

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

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

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



D. Gram, Mick

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

“

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

Director Invitado Internacional

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

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

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

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



D. Stevenson, Scott

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

“

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

Directora Invitada Internacional

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

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

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

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



Dña. Thole-Muir, Wendy

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



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

Dirección



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

08 Titulación

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



“

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

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

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

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

TECH es miembro de la **Economics, Business and Enterprise Association (EBEA)**, una entidad de prestigio dedicada a impulsar la excelencia profesional en ciencias empresariales. Esta vinculación fortalece su compromiso con la excelencia académica en el ámbito empresarial.

Aval/Membresía



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

Modalidad: **online**

Duración: **2 años**

Acreditación: **120 ECTS**



Grand Master en Dirección en Compensación y Beneficios							
Distribución General del Plan de Estudios							
Curso	Materia	ECTS	Carácter	Curso	Materia	ECTS	Carácter
1ª	Teoría de las Relaciones Laborales	6	OB	2ª	La Retribución como Herramienta Estratégica	6	OB
1ª	Seguridad Social	6	OB	2ª	La Valoración del Puesto de Trabajo y su Retribución	6	OB
1ª	Administración de Personal	6	OB	2ª	La Estructura Salarial	6	OB
1ª	Dirección y Gestión Estratégica de RR. HH	6	OB	2ª	La Retribución y su Marco Normativo	6	OB
1ª	Diseño Organizativo	6	OB	2ª	La Retribución Variable	6	OB
1ª	Gestión de Desempeño y Política Retributiva	6	OB	2ª	La Retribución en Espécies	6	OB
1ª	Gestión del Talento	6	OB	2ª	La Retribución Flexible	6	OB
1ª	Desarrollo de Talento en la Era Digital	6	OB	2ª	La Retribución Emocional	6	OB
1ª	Gestión del Entorno Laboral I	6	OB	2ª	La Retribución de los Trabajadores Extranjeros	6	OB
1ª	Dirección y Gestión de la Formación en la Empresa	6	OB	2ª	Retribución de las Personas con Discapacidad	6	OB

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



Grand Master

Dirección de Compensación
y Beneficios

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

Grand Master

Dirección en Compensación y Beneficios

Aval/Membresía



Economics, Business
and Enterprise Association

A close-up photograph of a person's hand holding a silver pen, writing on a document. The hand is positioned in the center-right of the frame. The document is white with some faint lines. The background is blurred, showing what appears to be a desk and other documents. The image is partially obscured by a dark blue diagonal shape on the right side of the slide.

tech global
university