

Máster Título Propio

Compensación y Beneficios

Aval/Membresía



Economics, Business
and Enterprise Association

A photograph of two business professionals, a man and a woman, shaking hands over a desk. The man is wearing a grey suit and glasses, and the woman is wearing a dark sweater. On the desk, there is a laptop, a pen holder with several pens, and some papers with charts and graphs. The image is partially obscured by a large, dark blue diagonal shape on the left side.

tech
universidad



Máster Título Propio Compensación y Beneficios

- » Modalidad: No escolarizada (100% en línea)
- » Duración: 12 meses
- » Titulación: TECH Universidad
- » Horario: a tu ritmo
- » Exámenes: online

Acceso web: www.techtitute.com/escuela-de-negocios/master/master-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. 22

05

Salidas profesionales

pág. 26

06

Metodología de estudio

pág. 30

07

Cuadro docente

pág. 40

08

Titulación

pág. 44

01

Presentación del programa

La Compensación y Beneficios es una disciplina clave en la gestión del talento, enfocada en diseñar estrategias de retribución equitativas y competitivas. Según un informe del Ministerio de Trabajo, un 72% de las empresas reconoce que una buena política salarial incrementa la motivación y retención del talento. De hecho, en un mercado laboral altamente competitivo, una gestión eficaz en este ámbito es esencial para atraer y fidelizar a los mejores profesionales. Basado en las últimas investigaciones, TECH ha desarrollado un exclusivo programa universitario. Asimismo, su metodología 100% online y su enfoque didáctico innovador garantizan una capacitación eficaz, adaptada a las necesidades de quienes buscan sobresalir en este campo.





“

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”

Los profesionales en Compensación y Beneficios enfrentan retos significativos, derivados de la evolución del mercado laboral, la digitalización y las nuevas expectativas de los empleados. Por lo tanto, la creciente demanda de paquetes de retribución flexibles, la incorporación de beneficios no monetarios y la necesidad de garantizar la equidad interna requieren un enfoque estratégico y basado en datos. Además, deben considerar la sostenibilidad financiera de las decisiones retributivas, integrar herramientas tecnológicas para una mejor gestión del desempeño y mantenerse actualizados respecto a normativas laborales y tendencias globales del entorno corporativo.

En este contexto, su labor abarca desde el diseño de estructuras salariales y planes de incentivos hasta la implementación de beneficios sociales y la evaluación de equidad interna y competitividad de mercado. Para ello, debe contar con un profundo conocimiento de metodologías analíticas, regulaciones laborales y tendencias en la gestión del talento. A partir de estas demandas, este Máster Título Propio Compensación y Beneficios, proporciona a los profesionales las herramientas necesarias para diseñar y gestionar estrategias de retribución alineadas con los objetivos empresariales.

A través de un enfoque teórico - práctico, el programa universitario abarcará aspectos clave como la evaluación de puestos, la analítica de remuneraciones, los sistemas de compensación variable y los beneficios flexibles, entre otros. A su vez, esta titulación universitaria cuenta con una metodología 100% online. Del mismo modo, el temario está disponible 24/7 accesible desde cualquier dispositivo con conexión a internet y con opción de descarga. Posteriormente, esta oportunidad académica se basa en el método *Relearning*, que facilita la asimilación de conceptos clave mediante la reiteración.

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 **Máster Título Propio 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 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 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



Dispondrás de conocimientos avanzados en la optimización de beneficios laborales como seguros, planes de jubilación y programas de bienestar”

“

Con el sistema Relearning no tendrás que invertir una gran cantidad de horas de capacitación y te focalizarás en los conceptos más relevantes”

Incluye en su cuadro docente a profesionales pertenecientes al ámbito de la 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 contextual, es decir, un entorno simulado que proporcionará un estudio inmersivo programado para entrenarse ante situaciones reales.

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

Diseñarás estrategias de compensación y beneficios que optimicen la atracción, retención y motivación del talento en las organizaciones.

Accederás a una biblioteca de recursos didácticos disponibles durante las 24 horas del día y con un material que destaca por su calidad.



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.

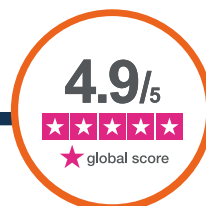
Líderes en empleabilidad

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

Esta titulación universitaria ofrece un enfoque integral sobre la Compensación y Beneficios, abarcando desde su impacto estratégico en la organización hasta su aplicación práctica en distintos contextos laborales. A lo largo del programa universitario, el alumnado adquirirá habilidades clave para el diseño y la gestión de estructuras salariales, la evaluación de puestos, la retribución flexible y emocional, así como el cumplimiento normativo. Además, se abordará modelos innovadores de retribución variable, beneficios en especie, esquemas de compensación para trabajadores expatriados y personas con discapacidad, proporcionando una visión completa y actualizada de esta disciplina.





“

Diseñarás estructuras salariales equitativas y alineadas con los objetivos organizacionales”

Módulo 1. La Retribución como Herramienta Estratégica

- 1.1. La retribución como herramienta de la gestión organizativa
 - 1.1.1. Objetivos de la compensación
 - 1.1.2. Beneficios de la compensación
 - 1.1.3. Diseño de la política retributiva
 - 1.1.4. Implantación de la política retributiva
- 1.2. Proceso de compensación
 - 1.2.1. Diseño y procesos involucrados
 - 1.2.2. Descripción y valoración de puestos, equidad, estructura retributiva, desempeño
- 1.3. El sistema de compensación total como factor determinante en la empresa
 - 1.3.1. Objetivos de la compensación total
 - 1.3.2. Compensación extrínseca, intrínseca y emocional
 - 1.3.3. Retención de talento
 - 1.3.4. Atracción y fidelización del empleado
- 1.4. Sistema de compensación
 - 1.4.1. Retribución fija
 - 1.4.2. Retribución variable
 - 1.4.3. Retribución en especie y flexible
 - 1.4.4. Retribución emocional
- 1.5. La función de Compensación y Beneficios y la dirección de Recursos Humanos
 - 1.5.1. Los retos de la dirección de Recursos Humanos: Compensación y Beneficios
 - 1.5.2. La dirección de Recursos Humanos y su relación con las otras funciones de RR. HH. relativas a la compensación de los empleados
 - 1.5.3. Relaciones del departamento de RR. HH. con otros afines dentro de la empresa que influyen en la compensación de los empleados
- 1.6. Condicionantes de la gestión de la compensación
 - 1.6.1. Externos: mercado laboral, competencia, normativa legal
 - 1.6.2. Internos: sector, cultura, perfil de plantilla
 - 1.6.3. Recompensa el desempeño
- 1.7. El mercado retributivo. Características y prácticas habituales
 - 1.7.1. Por conceptos
 - 1.7.2. Por países
 - 1.7.3. Por niveles organizativos



- 1.8. El futuro en compensación
 - 1.8.1. Mantener a la empresa competitiva en el mercado laboral: ideas fuerza
 - 1.8.2. Motivación por parte de la empresa para desempeño futuro de los empleados. Herramientas a utilizar
 - 1.8.3. Incremento de la eficiencia y productividad de la empresa. Medidas
- 1.9. La compensación desde una perspectiva estratégica
 - 1.9.1. Estrategias de la compensación
 - 1.9.2. Beneficios estratégicos de la compensación
 - 1.9.3. Beneficios formativos de la compensación
- 1.10. Beneficios de la administración de compensaciones
 - 1.10.1. Administración de compensaciones
 - 1.10.2. Ventajas y beneficios de la administración de compensaciones
 - 1.10.3. Inconvenientes de la administración de compensaciones

Módulo 2. La Valoración del Puesto de Trabajo y su Retribución

- 2.1. Análisis y descripción de puestos de trabajo
 - 2.1.1. Análisis de puestos de trabajo
 - 2.1.2. Descripción de puestos de trabajo
 - 2.1.3. Planificación en el análisis y descripción de puestos dentro de la empresa
- 2.2. La valoración de puestos de trabajo
 - 2.2.1. Cuestiones fundamentales de la valoración de puestos de trabajo
 - 2.2.2. Proceso de recogida de información
 - 2.2.3. Proceso de obtención de datos
 - 2.2.4. Proceso de interpretación de datos
- 2.3. Los métodos de valoración
 - 2.3.1. Métodos cualitativos
 - 2.3.2. Métodos cuantitativos
 - 2.3.3. Comparación método cualitativo y cuantitativo. Ventajas e inconvenientes
- 2.4. Catálogo de puestos
 - 2.4.1. Especificaciones del puesto de trabajo
 - 2.4.2. Características sustanciales y necesarias del puesto de trabajo
 - 2.4.3. Planificación de plantillas

- 2.5. Métodos cualitativos: graduación
 - 2.5.1. Clasificación previa necesaria. Ideas fuerza
 - 2.5.2. Método de jerarquización
 - 2.5.3. Evaluación de cargos
- 2.6. Métodos cuantitativos (I): comparación de factores
 - 2.6.1. Método de puntos por factor. Ideas fuerza
 - 2.6.2. Selección de puestos clave
 - 2.6.3. Selección y definición de factores compensables
- 2.7. Métodos cuantitativos (II): puntuación de factores
 - 2.7.1. Factores de evaluación
 - 2.7.2. Responsabilidad
 - 2.7.3. Grupos de esfuerzo
- 2.8. Aplicación de la valoración de puestos en la dirección de Recursos Humanos
 - 2.8.1. Plan de formación a implementar dentro de la empresa
 - 2.8.2. Desarrollo de empleados
 - 2.8.3. Comunicación interna en la empresa
- 2.9. Aplicación de la valoración de puestos en la política de compensación
 - 2.9.1. Objetivos de la valoración del puesto de trabajo
 - 2.9.2. Necesidades que cubre la valoración de puestos de trabajo
 - 2.9.3. Procedimientos para la valoración de puestos de trabajo
- 2.10. Cambios en el entorno de los RR. HH.
 - 2.10.1. Cambios económicos
 - 2.10.2. Cambios sociales
 - 2.10.3. Cambios organizativos

Módulo 3. La Estructura Salarial

- 3.1. Diseño de la estructura salarial
 - 3.1.1. La estructura salarial
 - 3.1.2. Criterios de determinación de la estructura salarial
 - 3.1.3. Factores de determinación de la estructura salarial
- 3.2. Tipos y enfoques de estructura salarial
 - 3.2.1. Tipos de estructura salarial y comparación
 - 3.2.2. Enfoques de estructura salarial dentro de la empresa
 - 3.2.3. Rango salarial. Ideas fuerza

- 3.3. La política de compensación (I)
 - 3.3.1. Nivel
 - 3.3.2. Banda, Amplitud o apertura de Banda. Solape
 - 3.3.3. Profundidad de la retribución
 - 3.3.4. Posición y situación en banda
- 3.4. La política de compensación (II)
 - 3.4.1. Coste de equidad
 - 3.4.2. Mapa de equidad
 - 3.4.3. Análisis salarial de género
 - 3.4.4. Abanico salarial
- 3.5. Equidad interna y externa
 - 3.5.1. Delimitación de la equidad interna y externa
 - 3.5.2. Estudios retributivos y su interpretación
 - 3.5.3. Bandas retributivas
- 3.6. Mantenimiento de la estructura salarial a largo plazo
 - 3.6.1. Igualdad salarial
 - 3.6.2. Rotación
 - 3.6.3. Absentismo
- 3.7. El presupuesto de las retribuciones
 - 3.7.1. Los incrementos salariales anuales: objetivos a cumplir
 - 3.7.2. Gastos de Seguridad Social como aspecto clave
 - 3.7.3. Complementos necesarios a considerar en la retribución
- 3.8. Ley de Presupuestos Generales del Estado
 - 3.8.1. Financiación Local
 - 3.8.2. Ley general presupuestaria
 - 3.8.3. Corporaciones locales y su normativa
- 3.9. Función Pública
 - 3.9.1. Sueldo y trienios. Delimitación
 - 3.9.2. Pagas extraordinarias
 - 3.9.3. Complementos de destino y específicos
- 3.10. Protección al salario
 - 3.10.1. Contra el patrón
 - 3.10.2. Contra los acreedores del trabajador
 - 3.10.3. Contra los acreedores del patrón

Módulo 4. La Retribución y su Marco Normativo

- 4.1. El salario
 - 4.1.1. Salario
 - 4.1.2. Composición del salario: Salario base y complementos salariales
 - 4.1.3. Tiempo, Lugar y Modo de abono del salario
- 4.2. El tiempo de trabajo: los descansos computables como trabajo
 - 4.2.1. Descanso semanal
 - 4.2.2. Permisos retribuidos y no retribuidos
 - 4.2.3. Vacaciones
- 4.3. Las percepciones no salariales o extrasalariales
 - 4.3.1. Las percepciones extrasalariales
 - 4.3.2. Prestaciones
 - 4.3.3. Indemnizaciones
- 4.4. Estructura del salario (I): salario base y complementos salariales
 - 4.4.1. Salario base
 - 4.4.2. Complementos salariales fundamentales a incluir en el pago al trabajador
 - 4.4.3. Condiciones personales del trabajador a tener en cuenta para el abono del salario base y de los complementos salariales
- 4.5. Estructura del salario (II): gratificaciones extraordinarias
 - 4.5.1. Gratificaciones extraordinarias
 - 4.5.2. Pagas extraordinarias. Cómo, cuándo y por qué se abonan. Cálculo y devengo
 - 4.5.3. Jurisprudencia específica a tener en cuenta
- 4.6. Derechos de los trabajadores en materia salarial
 - 4.6.1. Pago del salario
 - 4.6.2. Liquidación
 - 4.6.3. Salario mínimo interprofesional
- 4.7. Principios de referencia en materia salarial
 - 4.7.1. Igualdad salarial y no discriminación. Brecha salarial
 - 4.7.2. Absorción y compensación de salarios
 - 4.7.3. Condición más beneficiosa para el trabajador concedida por el empresario
- 4.8. Modificación del salario: individual y colectiva
 - 4.8.1. Modificación sustancial de las condiciones de trabajo individual
 - 4.8.2. Modificación sustancial de las condiciones de trabajo colectiva
 - 4.8.3. Posibilidades de reducción del sistema retributivo

- 4.9. Deducciones (I): Cotizaciones a la Seguridad Social
 - 4.9.1. Cotización obligatoria. Puntos clave
 - 4.9.2. Régimen general de la Seguridad Social por cuenta ajena y asimilados
 - 4.9.3. Regímenes especiales de la Seguridad Social establecidos para determinadas actividades
- 4.10. Deducciones (II): IRPF Impuestos a tener en cuenta
 - 4.10.1. Aspectos clave a tener en cuenta en el IRPF
 - 4.10.2. Estructura salarial y porcentaje de retención
 - 4.10.3. Gestión IRPF

Módulo 5. La Retribución Variable

- 5.1. Retribución variable
 - 5.1.1. Aspectos a tener en cuenta por parte de la empresa en la retribución variable
 - 5.1.2. Ventajas de establecer un sistema de compensación variable dentro de la empresa
 - 5.1.3. Inconvenientes de establecer un sistema de compensación variable dentro de la empresa
- 5.2. Diseño de un sistema de retribución variable en la empresa
 - 5.2.1. Mejora del desempeño por parte de los trabajadores
 - 5.2.2. Incremento de los ingresos por parte de la empresa
 - 5.2.3. Pérdidas económicas. Posibles consecuencias
- 5.3. Tipos y modalidades de retribución variable (I): basados en el capital
 - 5.3.1. Incentivos. Prácticas de mercado actual
 - 5.3.2. Bonos y retribuciones a corto plazo vinculados a resultados
 - 5.3.3. Primas y su vinculación empresarial
- 5.4. Tipos y modalidades de retribución variable (II): no basados en el capital
 - 5.4.1. Barreras en la implementación de retribución variable. Principales inconvenientes
 - 5.4.2. Modelos tradicionales de retribución variable no ligados a capital
 - 5.4.3. Financiación del sistema de retribuciones variables
- 5.5. Dirección por objetivos
 - 5.5.1. Dirección por objetivos: criterios clave y marco
 - 5.5.2. Ventajas de la dirección por objetivos. Alineación de la estrategia empresarial
 - 5.5.3. Medición efectiva de los objetivos empresariales

- 5.6. Criterios de reparto
 - 5.6.1. Criterios de referencia
 - 5.6.2. Fijación de techo de recompensa
 - 5.6.3. Fijación de la cota estándar
- 5.7. Incentivos laborales para la mejora de la productividad
 - 5.7.1. Tipos de programas de incentivos de producción y usos adecuados
 - 5.7.2. Objetivo y técnicas empresariales de los incentivos para motivar a la plantilla
 - 5.7.3. Incentivos positivos destacables
- 5.8. Incentivos del área comercial
 - 5.8.1. Motivación al equipo de ventas
 - 5.8.2. Plan de compensación exclusivamente salarial
 - 5.8.3. Comisiones
- 5.9. Carga laboral
 - 5.9.1. Medición y evaluación de la carga laboral
 - 5.9.2. Carga física. Aspectos fundamentales
 - 5.9.3. Carga mental. Aspectos fundamentales
- 5.10. Incentivos fiscales como factor del crecimiento empresarial
 - 5.10.1. Factores internos
 - 5.10.2. Factores externos
 - 5.10.3. Incentivos fiscales para PYMES

Módulo 6. La Retribución en Especie

- 6.1. Retribución en especie
 - 6.1.1. La retribución en especie como mecanismo clave en la compensación. Ventajas
 - 6.1.2. Valoración y máximos de la retribución en especie
 - 6.1.3. Beneficios fiscales de la retribución en especie
- 6.2. Tipos y modalidades de retribución en especie
 - 6.2.1. Servicios
 - 6.2.2. Bienes
 - 6.2.3. Metálico
- 6.3. Las reglas de valoración de la retribución en especie
 - 6.3.1. Regulación y marco legal
 - 6.3.2. Jurisprudencia aplicable a la valoración

- 6.4. Los beneficios sociales como elemento de la compensación
 - 6.4.1. Principio de justicia retributiva
 - 6.4.2. Recompensas propias: transporte, acciones de la empresa, tickets restaurante, seguro médico, utilización de la vivienda
 - 6.4.3. Otras compensaciones destacables
- 6.5. Tributación de los beneficios sociales
 - 6.5.1. Principales ideas fuerza de la tributación de los beneficios sociales
 - 6.5.2. Límites a la tributación de los beneficios sociales establecidos por ley
 - 6.5.3. *Stock options*: particularidades
- 6.6. Bonus
 - 6.6.1. Modalidades de bonus en el mercado
 - 6.6.2. Estructura del bonus. Particularidades
 - 6.6.3. Bonus para la prevención
- 6.7. Seguro Médico
 - 6.7.1. Aspectos destacables en el seguro médico
 - 6.7.2. Fiscalidad aplicable al seguro médico
 - 6.7.3. Beneficios de incluir un seguro médico en nómina de la empresa
- 6.8. Ayuda al transporte
 - 6.8.1. Aspectos destacables en la ayuda al transporte
 - 6.8.2. Fiscalidad aplicable a la ayuda al transporte
 - 6.8.3. Beneficios de incluir la ayuda al transporte en nómina
- 6.9. Entrega de acciones de la empresa
 - 6.9.1. Aspectos destacables en la entrega de acciones a los empleados
 - 6.9.2. Fiscalidad aplicable a la entrega de acciones
 - 6.9.3. Beneficios de incluir la entrega de acciones en nómina
- 6.10. Entrega de bienes
 - 6.10.1. Coche de empresa (tributación y beneficios)
 - 6.10.2. Material de empresa (tributación y beneficios)
 - 6.10.3. Otras entregas de bienes

Módulo 7. La Retribución Flexible

- 7.1. Retribución flexible
 - 7.1.1. Principales reflexiones sobre la retribución flexible
 - 7.1.2. La importancia de establecer un sistema de retribución flexible en la empresa
 - 7.1.3. Beneficios para los empleados
- 7.2. Tipos y modalidades de retribución flexible
 - 7.2.1. Beneficios sociales destacables
 - 7.2.2. Ventajas de establecer una retribución flexible
 - 7.2.3. Inconvenientes de establecer una retribución flexible
- 7.3. Implantación de un sistema de retribución flexible
 - 7.3.1. Diseño por parte de la empresa de un sistema de retribución flexible
 - 7.3.2. Fases de implantación. Pros y contras
 - 7.3.3. Comunicación del sistema de retribución flexible
- 7.4. La novación contractual
 - 7.4.1. La novación contractual
 - 7.4.2. Requisitos de la novación contractual
 - 7.4.3. La necesidad de la novación contractual en la empresa
- 7.5. Simulación de nóminas con retribución flexible
 - 7.5.1. Conceptos a incluir en una nómina con retribución flexible. Comparativa
 - 7.5.2. Cálculo simulado de la nómina con retribución flexible. Comparativa
- 7.6. Principales consecuencias: Impacto en la atracción y fidelización del talento
 - 7.6.1. Atracción de los trabajadores
 - 7.6.2. Fidelización del talento
 - 7.6.3. Retención del talento
- 7.7. Fidelización del talento
 - 7.7.1. Mejora continua
 - 7.7.2. Desarrollo profesional
 - 7.7.3. Promoción interna
- 7.8. Retención del talento
 - 7.8.1. La retención del talento
 - 7.8.2. Estrategias para la retención del talento
 - 7.8.3. Particularidades de la retención del talento en la empresa

- 7.9. Estrategia de retención del talento
 - 7.9.1. Técnicas de atracción, desarrollo y retención del talento en la empresa
 - 7.9.2. Estrategia de retención de talento en la empresa
 - 7.9.3. Desarrollo del talento en la empresa
- 7.10. Transformación del talento
 - 7.10.1. Formación continua
 - 7.10.2. Motivación
 - 7.10.3. *Networking*

Módulo 8. La Retribución Emocional

- 8.1. El contrato emocional
 - 8.1.1. El contrato emocional
 - 8.1.2. Principales Intereses de la empresa en el contrato emocional
 - 8.1.3. Forma y expresión del contrato emocional
- 8.2. La retribución como factor de motivación
 - 8.2.1. La importancia de la retribución como buen factor de motivación
 - 8.2.2. Espíritu emprendedor. Cómo potenciar este factor por parte de la empresa
 - 8.2.3. Análisis de la situación en España: país de emprendedores
- 8.3. La retribución como palanca de cambio
 - 8.3.1. Flexibilidad horaria
 - 8.3.2. Teletrabajo
 - 8.3.3. Asesoramiento legal y profesional
- 8.4. Reputación y marca de empleador
 - 8.4.1. Indicadores de motivación. Principales características
 - 8.4.2. Reputación del empleador como indicador de motivación
 - 8.4.3. Marca como indicador de motivación
 - 8.4.4. Asunción de la motivación
- 8.5. Employee journey y momentos de la verdad
 - 8.5.1. El Employee journey
 - 8.5.2. Momentos de la verdad. Herramienta de trabajo
 - 8.5.3. Principal factor a tener en cuenta: el trabajador

- 8.6. Tipos y modalidades de retribución emocional
 - 8.6.1. Tipos y modalidades de retribución emocional
 - 8.6.2. Rotación de personal
 - 8.6.3. Satisfacción de personal
- 8.7. Salario emocional (I)
 - 8.7.1. Jornada intensiva meses estivales
 - 8.7.2. Horarios flexibles
 - 8.7.3. Planes de carrera
- 8.8. Salario emocional (II)
 - 8.8.1. Teletrabajo
 - 8.8.2. Reconocimiento
 - 8.8.3. *Empowerment*
- 8.9. Salario emocional (III)
 - 8.9.1. Desarrollo interno en la empresa
 - 8.9.2. Políticas de personal: estrategias
 - 8.9.3. Matriz DAFO (FODA) del salario emocional
- 8.10. Salario emocional (IV)
 - 8.10.1. Guarderías infantiles
 - 8.10.2. Preparación para el retiro
 - 8.10.3. El "aguinaldo" en algunos países

Módulo 9. La Retribución de los Trabajadores Expatriados

- 9.1. Gestión de los trabajadores expatriados
 - 9.1.1. La importancia del trabajador expatriado dentro de la empresa.
 - 9.1.2. la gestión de la compensación de expatriados
 - 9.1.3. Problemas más comunes y soluciones en la gestión de expatriados desde el departamento de RR. HH.
- 9.2. Retribución de los trabajadores expatriados
 - 9.2.1. Modelo retributivo en la expatriación
 - 9.2.2. Pago de la nómina: origen/destino/split payroll
 - 9.2.3. Gestión de nómina: moneda de pago. Conversión de moneda
 - 9.2.4. Hoja de balance
 - 9.2.5. Principales sistemas de compensación: ecualización fiscal y protección fiscal
 - 9.2.6. Gestión de la fiscalidad de los expatriados

- 9.3. Enfoques de compensación de los trabajadores expatriados
 - 9.3.1. Relación contractual del expatriado con la empresa
 - 9.3.2. Legislación fiscal aplicable país de origen/país de destino
 - 9.3.3. Legislación local
 - 9.3.4. Seguridad Social país de origen/ país de destino
- 9.4. Tipos de expatriación
 - 9.4.1. Expatriaciones a corto o largo plazo. Principales diferencias y aplicación práctica
 - 9.4.2. Movilidad geográfica internacional. Ideas fuerza
 - 9.4.3. Aspectos prácticos del Traslado del trabajador (temporal y permanente)
- 9.5. Ley aplicable al contrato de trabajo
 - 9.5.1. Latinoamérica
 - 9.5.2. Europa
 - 9.5.3. Resto mundo
- 9.6. Competencia judicial
 - 9.6.1. Derechos mínimos de los trabajadores expatriados
 - 9.6.2. Desplazamiento a un país estado miembro de la Unión Europea/ No Unión Europea
 - 9.6.3. Condiciones pactadas entre el empresario y el trabajador en el desplazamiento
- 9.7. Procedimiento de traslado
 - 9.7.1. Obligaciones del empresario
 - 9.7.2. Derechos de los trabajadores
 - 9.7.3. Salario en caso de despido
- 9.8. Tributación en España derivada de los desplazamientos internacionales
 - 9.8.1. Tributación y optimización fiscal año de inicio de la asignación
 - 9.8.2. Tributación y optimización fiscal año intermedio de la asignación
 - 9.8.3. Tributación y optimización fiscal año fin de la asignación
 - 9.8.4. Repatriación

- 9.9. Ley del Impuesto sobre la renta de las personas físicas en España
 - 9.9.1. Requisitos residencia fiscal: Importancia de la determinación de la residencia fiscal en los desplazamientos
 - 9.9.2. Exención por trabajos realizados en el extranjero. Novedades
 - 9.9.3. Régimen de excesos aplicable LIRPF
- 9.10. Beneficios de los trabajadores expatriados
 - 9.10.1. Beneficios expatriados. Reflexión sobre su pago
 - 9.10.2. Régimen especial de tributación art. 93 LIRPF como mecanismo de optimización fiscal

Módulo 10. Retribución de las Personas con Discapacidad

- 10.1. La discapacidad
 - 10.1.1. Determinación de discapacidad
 - 10.1.2. Aspectos clave de la discapacidad
 - 10.1.3. Aspectos clave establecidos por la Organización Mundial de la Salud
- 10.2. Diferencias de puestos de trabajo
 - 10.2.1. Determinación de los puestos de trabajo
 - 10.2.2. Discriminación negativa. Evolución
 - 10.2.3. Discriminación positiva. Evolución
- 10.3. Baja participación en el mercado laboral
 - 10.3.1. Legislación a tener en cuenta
 - 10.3.2. Evolución del mercado laboral
- 10.4. Legislación laboral
 - 10.4.1. Aspectos principales en la legislación laboral aplicable
 - 10.4.2. Bases legislativas
 - 10.4.3. Normativas, reglamentos, directivas
- 10.5. Salario
 - 10.5.1. Percepciones salariales
 - 10.5.2. Diferencias salariales
- 10.6. Retribución flexible
 - 10.6.1. La retribución flexible
 - 10.6.2. Beneficios para los empleados
 - 10.6.3. Razones para implementar un modelo de retribución flexible

- 10.7. Retribución variable
 - 10.7.1. La retribución variable
 - 10.7.2. Ventajas de la retribución variable
 - 10.7.3. Inconvenientes de la retribución variable
- 10.8. Retribución en especie
 - 10.8.1. La retribución en especie
 - 10.8.2. Ventajas de la retribución en especie
 - 10.8.3. Textos legales
- 10.9. Fiscalidad
 - 10.9.1. Principales diferencias sistemas de retribución
 - 10.9.2. Ideas fuerza
- 10.10. Discriminación negativa
 - 10.10.1. Aspectos clave discriminación negativa
 - 10.10.2. Evolución discriminación negativa
 - 10.10.3. Principales conclusiones respecto a la discriminación negativa



*Conviértete en un experto en
evaluación de puestos y equidad
retributiva con un enfoque
práctico y actualizado"*

04

Objetivos docentes

Esta oportunidad académica ha sido diseñada para dotar a los profesionales de los conocimientos y habilidades necesarias para desarrollar estrategias de compensación eficaces y alineadas con las necesidades organizacionales. A lo largo del programa universitario, los profesionales comprenderán en profundidad los factores que influyen en la retribución, estructurarán esquemas salariales equitativos y diseñarán políticas de beneficios innovadoras. Con un enfoque práctico y orientado a la toma de decisiones estratégicas, esta titulación universitaria de alto nivel les permitirá optimizar los recursos de la empresa y mejorar la satisfacción de los colaboradores.





“

*Transformarás la compensación en una
ventaja competitiva para las organizaciones
a través de enfoques innovadores”*



Objetivos generales

- ♦ Comprender el papel estratégico de la Compensación y Beneficios en la gestión del talento
- ♦ Diseñar estructuras salariales equitativas y competitivas en distintos sectores
- ♦ Evaluar puestos de trabajo y establecer criterios de retribución alineados con la estrategia empresarial
- ♦ Implementar esquemas de retribución variable basados en desempeño y objetivos corporativos
- ♦ Desarrollar programas de retribución flexible y emocional para mejorar el compromiso del talento
- ♦ Analizar la normativa laboral vigente y su impacto en las políticas de compensación
- ♦ Gestionar paquetes retributivos específicos para trabajadores expatriados y personas con discapacidad
- ♦ Aplicar herramientas de analítica y benchmarking para optimizar la gestión de la compensación



Comprenderás en profundidad los factores que influyen en la retribución y diseñarás esquemas salariales equitativos”





Objetivos específicos

Módulo 1. 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 2. 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 3. 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 4. 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 5. 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 6. 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 7. 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 8. 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 9. 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 10. 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

Los egresados de este completísimo Máster Título Propio en Compensación y Beneficios estarán preparados para desempeñarse en posiciones estratégicas dentro del área de Recursos Humanos, especializándose en la gestión de compensaciones y beneficios. A su vez, podrán ejercer como directores o gerentes de Compensación y Beneficios, consultores en retribución y equidad salarial, especialistas en políticas de compensación o analistas de retribución. Por lo tanto, estarán capacitados para liderar proyectos de transformación organizacional en empresas nacionales e internacionales.



A close-up, partial view of a man's face and shoulder. He has dark hair and a beard, and is wearing a grey suit jacket over a white shirt. He is looking out of a window, with a blurred cityscape visible in the background. The image is partially obscured by a dark blue diagonal shape on the right side of the page.

“

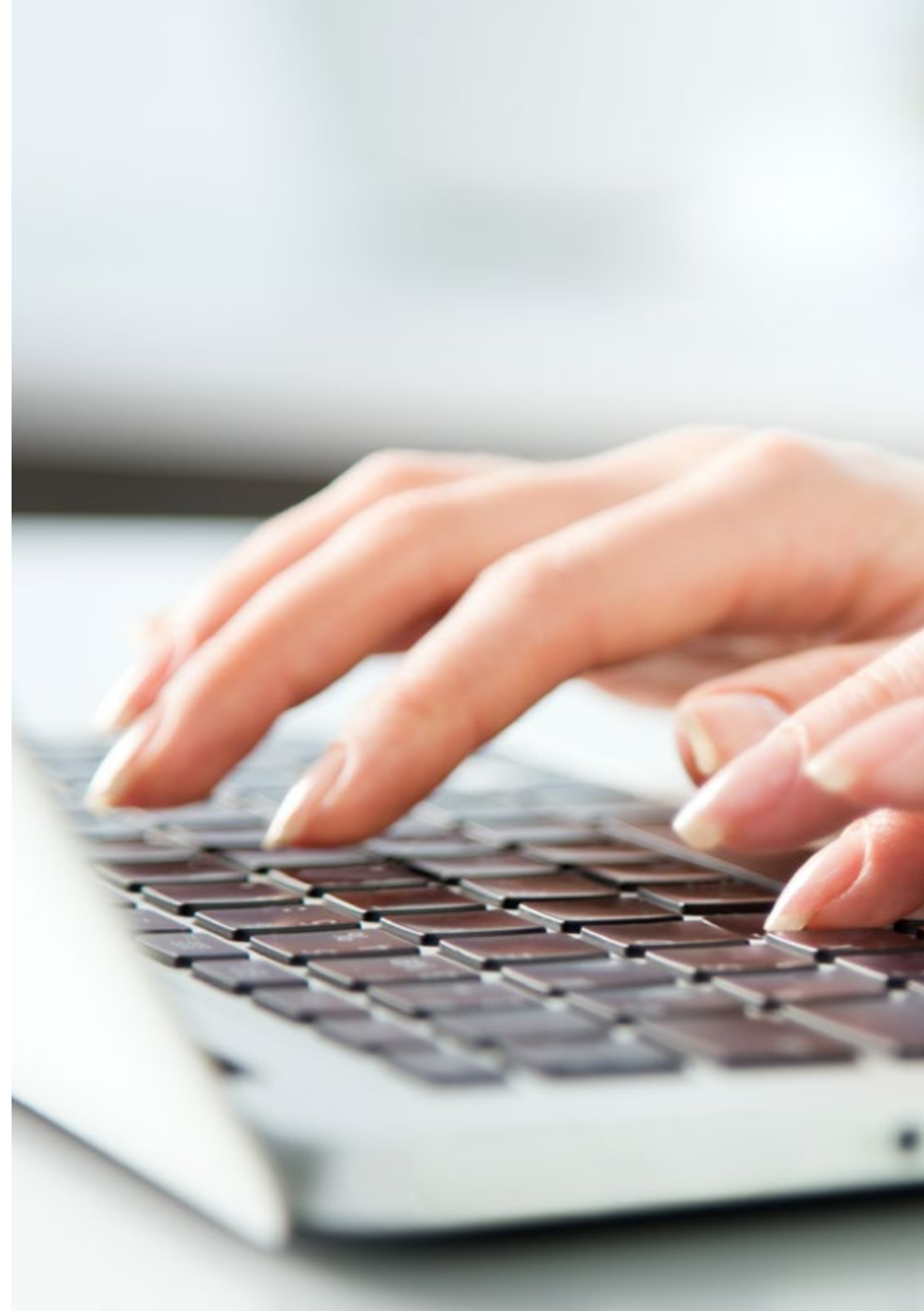
Podrás desempeñarte como excelente director en Compensación y Equidad Salarial, destacando profesionalmente en el sector”

Perfil del egresado

El egresado de esta exhaustiva titulación universitaria será un profesional altamente cualificado con una comprensión integral de la gestión retributiva en las organizaciones. De hecho, poseerá una visión estratégica y analítica que le permitirá diseñar, implementar y evaluar políticas salariales innovadoras, asegurando que la compensación sea un factor clave en la atracción y retención del talento. Asimismo, estará capacitado para desarrollar estructuras salariales equitativas, gestionar esquemas de retribución variable y flexible, así como adaptar planes de beneficios a distintos contextos laborales. Además, contará con el conocimiento necesario para garantizar el cumplimiento normativo y optimizar los recursos empresariales en esta área.

Serás capaz de evaluar la eficacia de los programas de Compensación y Beneficios empleando herramientas de análisis de datos.

- ♦ **Gestión de Beneficios Flexibles:** diseñar e implementar planes de retribución flexible y beneficios en especie
- ♦ **Cumplimiento Normativo:** aplicar regulaciones laborales y fiscales en materia de Compensación y Beneficios
- ♦ **Análisis de Datos y Benchmarking:** utilizar herramientas analíticas para evaluar la competitividad de la retribución
- ♦ **Negociación y Comunicación:** gestionar relaciones con empleados y *stakeholders* en materia de políticas salariales



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

1. **Director de Compensación y Beneficios:** responsable del diseño y ejecución de estrategias salariales a nivel organizacional.
2. **Consultor en Retribución y Equidad Salarial:** dedicado al análisis y diseño de estructuras retributivas equitativas y competitivas.
3. **Gerente de Políticas de Compensación:** Encargado de la implementación de esquemas salariales alineados con los objetivos empresariales.
4. **Analista de Remuneraciones y Beneficios:** dedicado al *benchmarking* salarial, gestión de beneficios y optimización de costos laborales.
5. **Líder de Retribución Flexible y Emocional:** responsable de diseñar planes de retribución innovadores adaptados a las necesidades de los empleados.
6. **Especialista en Compensación para Expatriados:** encargado de diseñar paquetes salariales y beneficios adaptados a trabajadores en asignaciones internacionales.
7. **Responsable de Retribución en Empresas Multinacionales:** líder en la armonización de estrategias salariales en mercados globales.
8. **Gerente de Beneficios Corporativos:** encargado de desarrollar y gestionar programas de beneficios personalizados para mejorar la propuesta de valor al empleado.
9. **Consultor en Estrategias de Retribución Sostenible:** asesor en el diseño de políticas salariales responsables y alineadas con criterios ESG.
10. **Director de Relaciones Laborales y Compensación:** responsable de la alineación de la estrategia retributiva con las normativas laborales y acuerdos sindicales.

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

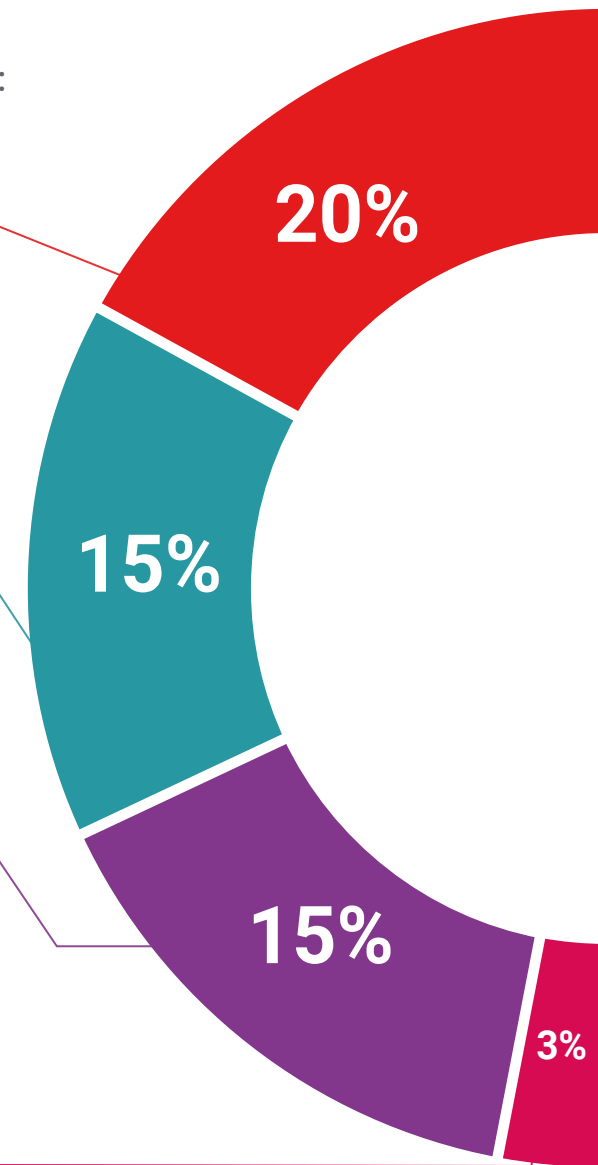
Presentamos los contenidos de manera atractiva y dinámica en píldoras multimedia que incluyen audio, vídeos, imágenes, esquemas y mapas conceptuales con el fin de afianzar el conocimiento.

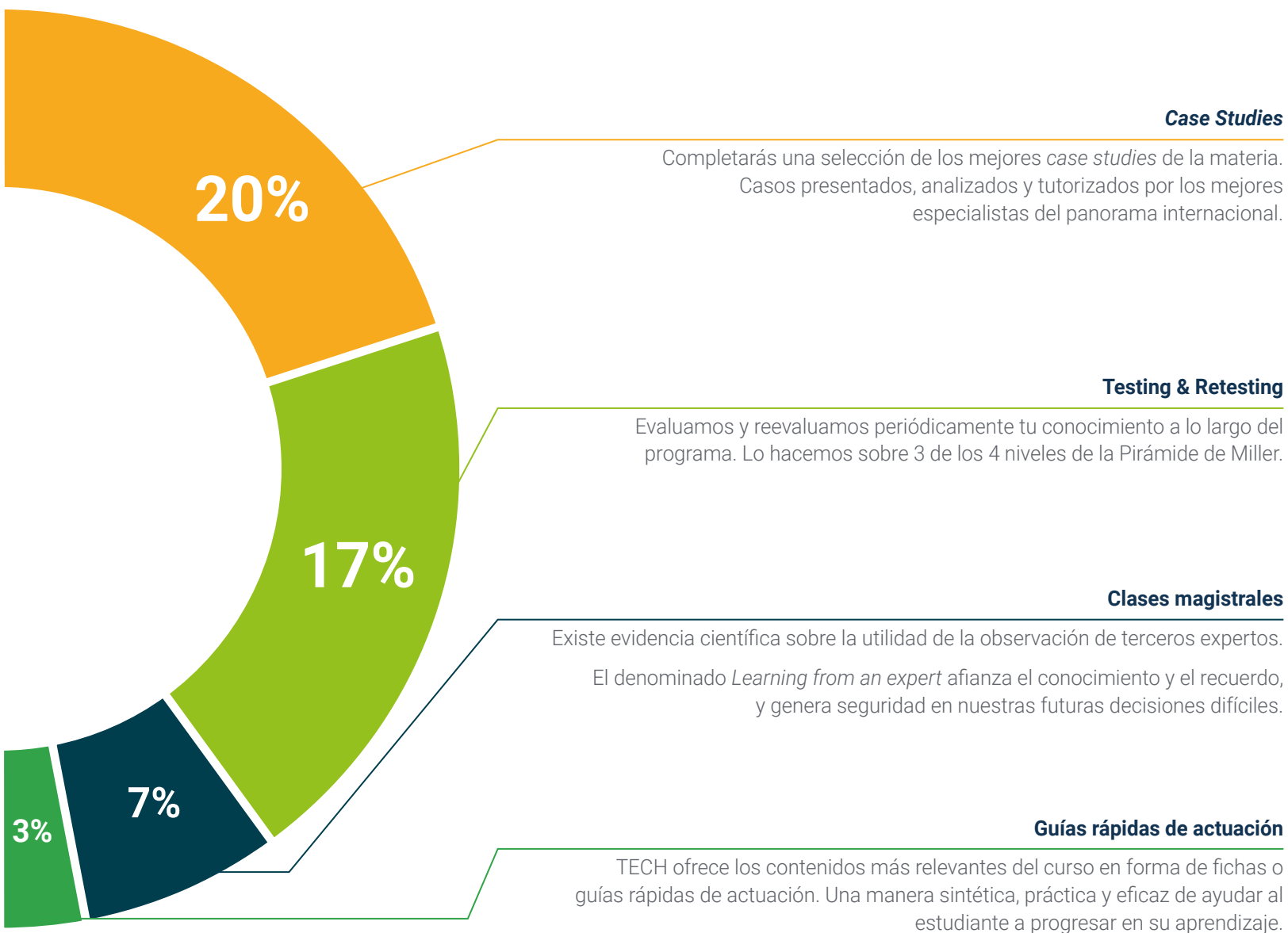
Este sistema exclusivo educativo para la presentación de contenidos multimedia fue premiado por Microsoft como "Caso de éxito en Europa".



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

Este programa universitario ha sido diseñado por especialistas con una sólida trayectoria en Compensación y Beneficios, responsables de implementar estrategias retributivas en entornos altamente competitivos. De hecho, su experiencia garantizará un enfoque riguroso, alineado con las exigencias actuales del mercado laboral. Asimismo, cada módulo ha sido estructurado por expertos que conocen en profundidad los desafíos del área, lo que permite una visión clara, actualizada y orientada a la toma de decisiones. Gracias a su conocimiento práctico y estratégico, el contenido de esta titulación universitaria responde a las necesidades reales de quienes desean destacar en el ámbito de la gestión retributiva.



“

Te especializarás con expertos en Gestión Laboral y accederás a las claves del éxito en Recursos Humanos”

Dirección



D. López Martínez, Alberto

- ♦ 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

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



“

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

Este **Máster Título Propio en Compensación y Beneficios** contiene el programa universitario más completo y actualizado del mercado.

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

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

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.

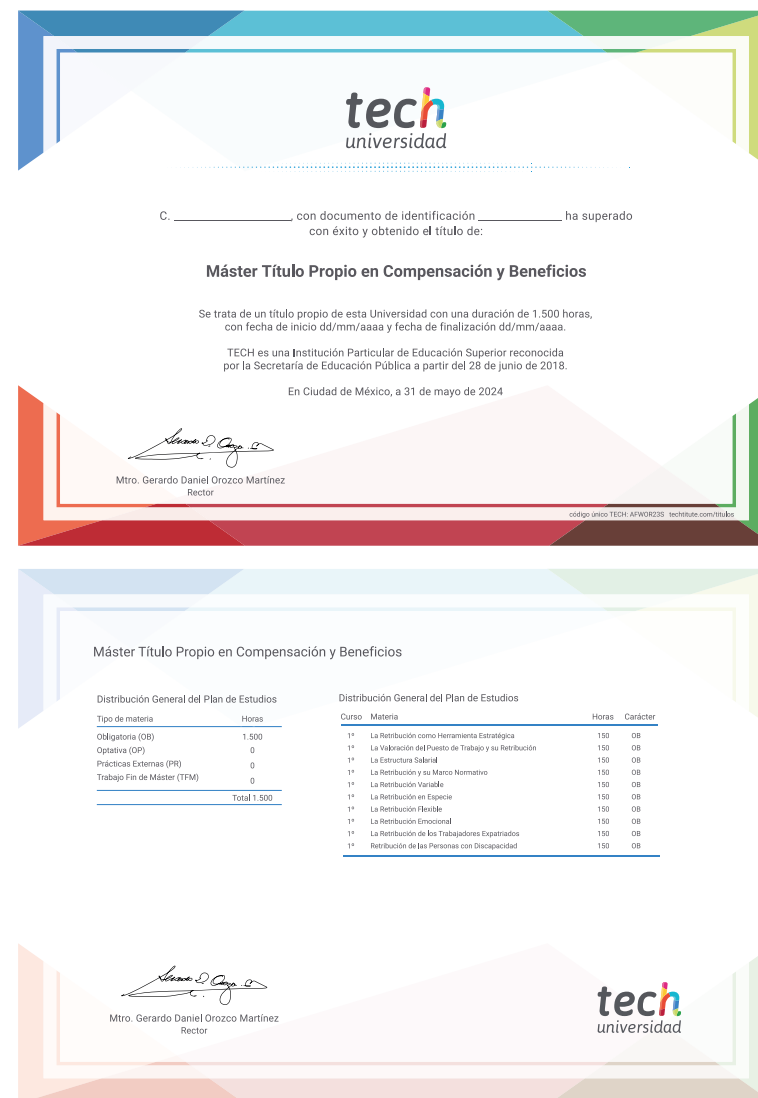
Aval/Membresía



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

Modalidad: **No escolarizada (100% en línea)**

Duración: **12 meses**



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



Máster Título Propio Compensación y Beneficios

- » Modalidad: No escolarizada (100% en línea)
- » Duración: 12 meses
- » Titulación: TECH Universidad
- » Horario: a tu ritmo
- » Exámenes: online

Máster Título Propio

Compensación y Beneficios

Aval/Membresía



Economics, Business
and Enterprise Association

The logo for tech universidad, featuring the word "tech" in a bold, black, sans-serif font, followed by a colorful "h" made of vertical bars in red, orange, yellow, green, and blue. Below "tech" is the word "universidad" in a smaller, black, sans-serif font.

tech
universidad