



MÁSTER EN RECURSOS HUMANOS

ESPECIALIZADO EN
COMPENSACIÓN Y BENEFICIOS



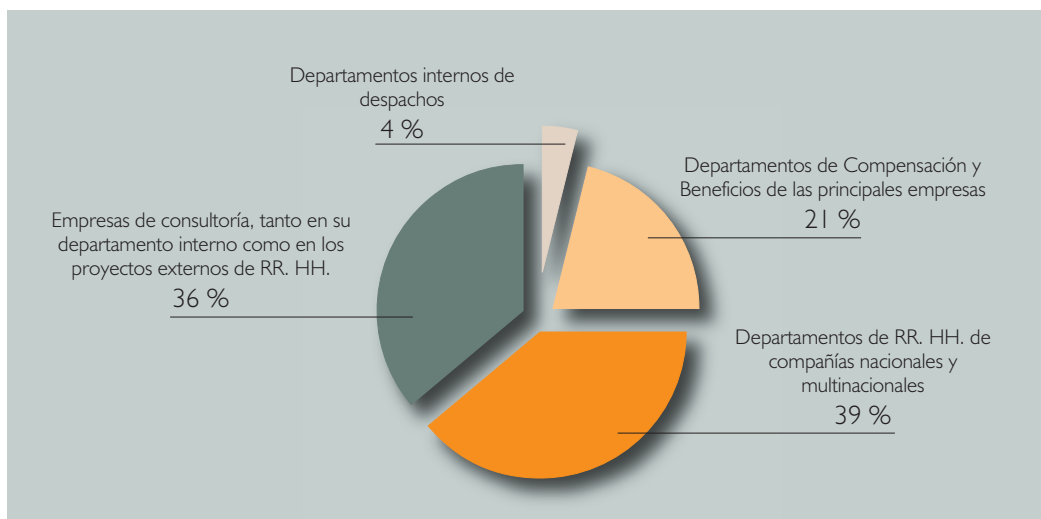
En un entorno económico caracterizado por una consideración global de los mercados, de gran competencia y de cambio acelerado, la función de Recursos Humanos tiene que desarrollar una triple tarea: atraer al mejor talento, comprometerlo con el proyecto de la empresa y contribuir a su desarrollo integral.

El Máster en Recursos Humanos tiene como objetivo la formación de profesionales excelentes que sean capaces de afrontar con éxito estos y otros desafíos que hoy representa la gestión de las personas.

La especialización en Compensación y Beneficios responde a la gran importancia que tiene el diseño de sistemas retributivos que se adecúen tanto a los objetivos de la empresa como a la satisfacción de los empleados.

OBJETIVO	Dotar a los participantes de una profunda formación tanto en el conocimiento de todas las áreas de Recursos Humanos, con especialización en Compensación y Beneficios, como en el desarrollo de las habilidades personales necesarias para ser un buen profesional.
DESTINATARIOS	Licenciados universitarios que pretendan adquirir los conocimientos teóricos y prácticos para desarrollar su actividad profesional en el área de Recursos Humanos, tanto en el ámbito de la empresa como en el de la consultoría.
DURACIÓN	El programa lectivo se desarrolla durante los meses de octubre a junio . Las clases se imparten de lunes a jueves, en horario de tarde (de 16.00 a 20.00 horas) y los viernes, en horario de mañana (de 10.00 a 14.00 horas). El periodo de prácticas se desarrolla una vez finalizado el curso lectivo.
TITULACIÓN	La superación del Máster supondrá la obtención del título "Máster en Recursos Humanos" por el Centro de Estudios Garrigues y del título oficial de postgrado "Máster Universitario en Recursos Humanos por la Universidad Antonio de Nebrija".(*)
SALIDAS PROFESIONALES	La formación del Máster ofrece a los participantes la posibilidad de desarrollar su carrera profesional en los siguientes ámbitos: <ul style="list-style-type: none">– Departamentos de RR.HH. de compañías nacionales y multinacionales– Empresas de consultoría, tanto en su departamento interno como en los proyectos externos de RR. HH.– Departamentos de Compensación y Beneficios de las principales empresas– Departamentos internos de despachos

El siguiente gráfico presenta una distribución porcentual de los destinos profesionales de los alumnos de las últimas promociones:



(*) A 15 de abril del 2008 en trámite de verificación por parte de la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación

El programa profundiza en las técnicas de dirección estratégica y gestión de RR. HH., articulándose en los siguientes bloques que van desde lo más general a lo específico:

1. La Empresa y RR. HH.

La gestión de los recursos humanos que se realiza en las organizaciones sirve para modular la respuesta estratégica a los desafíos que representa el entorno económico. Por ello, resulta indispensable conocer **conceptos básicos** tanto de **economía** como de **organización empresarial** que faciliten a los profesionales de recursos humanos la comprensión del entorno donde han de desarrollar su actividad. Este módulo ofrece una visión integral de estos aspectos y su interrelación con la gestión de las personas.

2. Gestión Estratégica de RR. HH.

En esta área se estudian las teorías y tendencias dominantes en la **gestión de recursos humanos**. A partir de ellas se profundiza en la aportación del capital humano a la configuración de la ventaja competitiva de las organizaciones, y como a partir del ejercicio de las mejores prácticas de RR. HH. se puede contribuir al incremento de ese capital y conseguir un creciente impacto en los resultados empresariales.

3. Área de Compensación y Beneficios

El Máster de Recursos Humanos del Centro de Estudios Garrigues, es el primer Máster de Europa especializado en Compensación y Beneficios, y responde a la creciente demanda de profesionales formados para diseñar **sistemas retributivos** que se adecuen a los objetivos de la empresa y la satisfacción de los empleados. La retribución a corto y a largo plazo, la compensación diferida, en especie, en acciones, y todos los posibles beneficios sociales son contemplados tanto por su impacto en la motivación de las personas y su alineamiento con los objetivos empresariales, como desde el punto de vista de su fiscalidad.

4. Marco Jurídico de la Función de RR. HH.

Esta área integra el conjunto de conocimientos jurídicos que todo profesional de Recursos Humanos debe manejar para un correcto desempeño de su función. Incluye Relaciones Laborales, Prevención de Riesgos, Ley de Igualdad, Políticas de Conciliación y Diversidad, etc.

5. Área Práctica Integrada

Estas sesiones tienen por objeto el análisis y discusión de **prácticas complejas** inspiradas en problemáticas reales que **interrelacionan las diferentes materias** del curso.

Resolución de Situaciones de Negocio (RSN) es un método que, mediante el estudio y resolución de **casos reales**, permite desarrollar las habilidades necesarias para la toma de decisiones empresariales, integrando los conocimientos adquiridos en las diferentes áreas del programa.

Experiencias profesionales

A lo largo del curso, se cuenta con la presencia de **destacados directivos** de las más importantes compañías españolas y multinacionales, que comparten con los asistentes los retos y respuestas profesionales a los que se enfrentan sus respectivas empresas en la actualidad.

La combinación de ambas actividades proporciona un excelente bagaje tanto de conocimientos como de habilidades, que convierten al participante en un profesional perfectamente capacitado para ejercer su función en la gestión de personas.

6. Seminarios

Los seminarios tienen por objeto enriquecer la formación del alumno mediante el estudio de **materias complementarias** y la práctica de las diferentes **competencias** que se requieren para el desarrollo profesional y personal.

Además, podrán impartirse otros seminarios sobre diversas **materias de actualidad** o sobre las **novedades** surgidas en el ámbito de la función de RR. HH., así como sobre otros temas que, por su importancia, tengan impacto en el ejercicio profesional.

1. La empresa y RR. HH. 158 horas

Modulo 1.- La Empresa y su Entorno	
Introducción a la empresa	10
Conceptos básicos de economía	8
Entorno empresarial y modelos organizativos	22
Modulo 2.- Los sistemas de Gestión Empresarial	
Procesos organizativos. Sistemas de calidad	10
La función de RR. HH.	8
La gestión de RR. HH.: impactos económico financieros	10
Práctica contable	30
Modulo 3.- Valores y Estrategia	
Cultura corporativa y valores	12
Estrategias empresariales	20
La gestión del cambio	16
Clima organizativo	12

2. Gestión Estratégica de RR. HH. 234 horas

Modulo 1.- Tendencias en la Gestión de RRHH	
Estrategia de RR. HH: modelos conceptuales	10
Gestión de la diversidad	8
Gestión internacional de RR. HH.	8
Gestión por competencias	16
Cuadro de mando integral: métricas de RR. HH.	20
Modulo 2.- Mejores Prácticas en la Gestión de RR. HH.	
Atracción y selección profesional	16
Formación	16
Comunicación interna	16
Evaluación del desempeño: sistemas y métodos	20
La eficiencia organizativa de RR. HH.:	
<i>outsourcing</i> , sistemas de gestión.	20
<i>Outplacement</i>	10
<i>Due diligence</i> del departamento de RR. HH.	16
Políticas de conciliación laboral, familiar y personal	8
Modulo 3.- Conocimiento y Capital Intelectual	
La gestión del conocimiento: modelos de aplicación	8
Liderazgo, <i>coaching</i> y <i>mentoring</i>	20
Inteligencia emocional	8
La gestión del talento	14

3. Area de Compensación y Beneficios 168 horas

Modulo 1.- Los Sistemas Retributivos	
Introducción a la compensación	10
Diseño de políticas retributivas	10
Descripción y evaluación de puestos	14
Diseño e implantación de estructuras salariales. Retribución de mercado	20
Fiscalidad de la compensación	16
Políticas corporativas, nacionales e internacionales de compensación	8
Herramientas tecnológicas para la gestión retributiva	4

Modulo 2.- Modalidades de Retribución	
Retribución variable a corto plazo	10
Retribución variable para la red comercial	8
Incentivos a largo plazo	16
Sistemas de incentivos basados en acciones	16
Fórmulas de previsión social: planes de pensiones	10
Análisis de las retribuciones en especie: la retribución flexible	16
Compensación y fiscalidad del expatriado	10

4. Marco Jurídico de la Función de RR. HH. 50 horas

Relaciones Laborales	24
Gestión de Nóminas y Seguridad Social	14
Prevención de Riesgos Laborales	12

5. Área Práctica Integrada 46 horas

- **Resolución de Situaciones de Negocio (RSN)**
 - Creación de un departamento de RR. HH.
 - Gestión del cambio en procesos de fusiones y adquisiciones
 - Gestión de las personas en procesos de internacionalización
 - Diseño de políticas retributivas en diferentes empresas
 - Procesos de sucesión y análisis del potencial humano
- **Experiencias Profesionales**
 - Análisis del plan estratégico de RRHH en empresas líderes en el sector de nuevas tecnologías, logística, gran distribución, etc.
 - Práctica de RRHH en consultoría y en empresa
 - Proceso de internacionalización de una PYME
 - Proceso de *due diligence* de RRHH

6. Seminarios 62 horas

- Equipos de Alto Rendimiento
- Presentaciones Eficaces
- Técnicas de Comunicación Oral
- Técnicas de Comunicación Escrita
- Técnicas de Negociación
- Gestión del Tiempo. Flujogramas
- Responsabilidad Social Corporativa
- Marketing para profesionales de RR. HH.
- *Employer Branding*
- Nuevas Tecnologías y RR. HH.
- Orientación Profesional
- Informática Aplicada

TOTAL HORAS LECTIVAS 718 horas

PRÁCTICAS 480 horas

TOTAL MÁSTER 1.198 horas