



# GR6 | Retribución Variable. Mejorar el desempeño con la retribución variable

## Visión General del Curso

Este curso de nivel intermedio presenta los fundamentos de la retribución variable. El curso se centra en la estrategia de compensación y la retribución variable, en definiciones y en el diseño e implantación de planes de incentivo, reconocimiento y bonos.

## Destinatarios

El curso GR6 se destina a profesionales de RRHH responsables de diseñar, valorar o mantener programas de retribución variable.

## Esquema del Curso

### MÓDULO 1 Recompensa Total y Retribución Variable

Presenta la retribución variable como un componente de la recompensa total.

- Elementos de la compensación.
- Categorías de retribución variable.

### MÓDULO 2 Apoyar Objetivos de Negocio a través de la Retribución Variable

Analiza el alineamiento de los objetivos de negocio con la estrategia de negocio y el ciclo de vida del negocio, y el apoyo de dichos objetivos con la retribución variable.

- Estrategia de negocio.
- La estrategia de negocio conduce a los objetivos de negocio.
- Ciclo de vida del negocio.
- La retribución variable apoya los objetivos de negocio.

### MÓDULO 3 Tipos de Retribución Variable

Trata los objetivos, enfoques y consideraciones relacionadas con las tres categorías de retribución variable: incentivos, bonos y reconocimiento.

- Planes de incentivos
  - Planes de incentivo a corto y a largo plazo
- Planes de bonos
  - Bono por referencia
  - Bono de incorporación (*sign-on*)
  - Bono de retención
  - Bono de finalización de proyecto
- Planes de reconocimiento
  - Premios puntuales
  - Reconocimiento de la Dirección
  - Candidaturas
  - Reconocimiento en toda la organización



# GR6 | Retribución Variable. Mejorar el desempeño con la retribución variable

## MÓDULO 4 Desarrollo de un Plan de Retribución Variable- Fases 1 y 2

Trata las dos primeras fases a la hora de desarrollar un plan de retribución variable: pre-diseño y diseño. Destaca los factores internos y externos que deben considerarse a la hora de desarrollar un plan de retribución variable. También se hace referencia a las actividades oportunas para diseñar la estructura del plan.

- Fase 1: Pre-diseño
  - Considerar factores externos e internos.
  - Obtener el apoyo de la dirección.
  - Identificar el equipo de diseño.
- Fase 2: Diseño
  - Determinar los objetivos del plan y el tipo de plan.
  - Definir la elegibilidad.
  - Seleccionar las medidas de desempeño.

## MÓDULO 5 Desarrollar un Plan de Retribución Variable- Fase 3

Trata la fase final a la hora de desarrollar un plan de retribución variable: dotación de fondos y distribución. Presenta los aspectos a considerar a la hora de establecer el desempeño y los pagos objetivo. Entonces proporciona una visión global de la dotación de fondos y la distribución de las ganancias del plan.

- Fase 3: dotación de fondos y distribución
  - Determinar el desempeño y los pagos objetivo
  - Dotar al plan de fondos
  - Distribuir las ganancias del plan
- Aprobación final

## MÓDULO 6 Implantación y Evaluación

Cubre actividades clave para implantar un plan, incluyendo el desarrollo de un plan de comunicación. Analiza asimismo cómo evaluar el éxito de un plan de retribución variable.

- Implantación del plan.
  - Seleccionar el equipo de implantación.
  - Desarrollar el plan de comunicación.
  - Presentar el plan.
  - Coordinar la administración del plan.
- Evaluación del plan.
  - Determinar la eficacia del plan.
  - Por qué falla el plan.
  - Resultados potenciales de la evaluación.