

RESUMEN DE CONTENIDOS DE LOS CURSOS DE CERTIFICACIÓN GLOBAL REMUNERATION PROFESSIONAL®

GR1 GESTIÓN DE LA RECOMPENSA TOTAL

Visión General del Curso

Este curso de nivel básico está específicamente diseñado para ser el primero de la certificación *Global Remuneration Professional® (GRP)*. En él se presenta a los participantes el modelo de recompensa total y cada uno de sus componentes. Se hace especial hincapié en los cinco elementos de la recompensa total: compensación; beneficios; conciliación (vida laboral – vida personal); desempeño y reconocimiento; y desarrollo y oportunidades de carrera.

Destinatarios

El curso está dirigido a aquellas personas recién llegadas al mundo de la compensación y los beneficios y a aquellos generalistas con una experiencia limitada en la función de compensación y beneficios que quieran una visión general básica de la recompensa total.

Esquema del Curso

MÓDULO 1

Introducción a la Recompensa Total

Presenta la gestión de la recompensa total definiendo recompensa total y el proceso para desarrollar una estrategia de recompensa total.

- La evolución de la recompensa
- El modelo de recompensa total
- El enfoque de la recompensa total
- La estrategia de la recompensa total

MÓDULO 2

Compensación

Explica la compensación, incluyendo los elementos de la estructura del salario fijo y su importancia en el diseño de la recompensa total.

- Elementos de la compensación
- Construir una jerarquía basada en el valor del puesto
- Componentes de una estructura del salario fijo
- Tipos de salario fijo
- Tipos de revisiones salariales
- Retribución variable

MÓDULO 3

Beneficios

Detalla los diferentes tipos de beneficios existentes para el diseño de la recompensa total.

- Beneficios
- Elementos de los beneficios
- Factores que influyen en los beneficios
- Programas de protección de los ingresos
- Programas de recompensa por tiempo no trabajado

MÓDULO 4

Conciliación

Explica los elementos de la conciliación y detalla los detalles del *portfolio* de conciliación.

- Conciliación
- El profesional de la conciliación
- El *portfolio* de conciliación

MÓDULO 5

Desempeño y Reconocimiento

Presenta la gestión del desempeño y trata las formas de mostrar reconocimiento en las organizaciones

- Desempeño y reconocimiento
- Gestión del desempeño
- Fases del proceso de gestión del desempeño
 - o Fases 1 a 4
- Programas de reconocimiento

MÓDULO 6

Desarrollo y Oportunidades de Carrera

Sugiere oportunidades de aprendizaje para mejorar los actuales puestos así como para apoyar futuros planes de carrera y menciona distintos tipos de oportunidades de desarrollo

- Oportunidades de desarrollo y de carrera
- Llevar a cabo la entrevista anual de desarrollo y oportunidades de carrera
 - o Fase 5
- Oportunidades de aprendizaje
- Tipos de desarrollo y oportunidades de carrera

MÓDULO 7

Recompensa Total – Uniendo las piezas

Explica los impulsores para la estrategia de recompensa total, incluyendo la cultura organizativa, la estrategia de negocio y la estrategia de recursos humanos. Se hace referencia al proceso de diseño de recompensa total y a algunas consideraciones sobre su diseño

- Recordando el modelo de recompensa total
- Impulsores de la estrategia de recompensa total
- La estrategia de recompensa total
- El proceso de diseño de recompensa total
- Consideraciones al diseño de recompensa total

GR2 MÉTODOS CUANTITATIVOS

Visión General del Curso

Este curso es uno de los cursos de nivel básico CCP/CBP clave ofrecidos por WorldatWork. Se centra en conceptos cuantitativos generales, herramientas básicas de estadística, las matemáticas del diseño y la administración de la remuneración total, la modelación matemática y el análisis de regresión. Los participantes aprenden a tener en cuenta datos de numerosas fuentes, haciendo énfasis en la resolución de problemas y la toma de decisiones.

Destinatarios

Este curso está destinado a aquellos que son relativamente nuevos en este campo así como a participantes con experiencia que buscan un aprendizaje de base para la aplicación de métodos estadísticos en la gestión de la remuneración. Los participantes obtendrán un mayor beneficio del curso si ya manejan con soltura los conceptos cubiertos en el GR1: Gestión de la Recompensa Total. Se entiende que los participantes no han tenido una exposición formal a la estadística, pero tienen los conocimientos básicos de álgebra.

Esquema del Curso

MÓDULO 1

Estadística - Datos, información y niveles de medición

Introduce los conceptos cuantitativos básicos y los cuatro niveles de medición.

- Por qué los profesionales de RRHH capturan y utilizan datos
- Cinco cuestiones clave sobre la variable de interés
- Niveles de medición

MÓDULO 2

Porcentajes y temas relacionados

Define y compara porcentajes, índices de mercado y compa-ratios.

- Porcentajes
- Compa-ratio individual
- Compa-ratio departamental
- Índice de mercado
- Diferencia porcentual
- Penetración del rango
- Desarrollo de rangos salariales
- Porcentajes en la gestión de beneficios

- **MÓDULO 3**

Valor del dinero en el tiempo

Orientado al cálculo de valor del dinero en función del tiempo, incluyendo interés compuesto y tasa compuesta de crecimiento salarial.

- Valor del dinero en el tiempo
- Interés compuesto y tasa compuesta de crecimiento salarial
- Progresión de puntos medios constante
- Pagos anualizados

MÓDULO 4

Estadística – Captura, organización, agrupación y presentación de datos

Introduce el análisis estadístico.

- Poblaciones y muestras
- Distribuciones de frecuencias
 - o Organizar, agrupar y presentar datos

MÓDULO 5

Estadística – “Engañar” con la estadística, gráficos y presentaciones

Explica cómo presentar los datos de manera correcta y precisa.

- Reconocimiento de datos distorsionados
- Errores que distorsionan los datos

MÓDULO 6

Estadística –Medidas de tendencia y/o localización central

Trata las medidas de tendencia central y las medidas de localización central.

- Medidas de tendencia central
- Medidas de localización
- Percentiles

MÓDULO 7

Medidas de Variabilidad

Analiza las medidas de variabilidad.

- Medidas de variabilidad
 - o Rango
 - o Rango intercuartil
 - o Desviación típica
- Puntuaciones z

MÓDULO 8

Estadística – Tipos de distribución

Describe los distintos tipos de distribución de datos.

- Interpretación de distribuciones
- Distribución normal

MÓDULO 9

Análisis de regresión

Presenta modelos y análisis de regresión.

- Modelos de regresión en el entorno de Recursos Humanos
- Desarrollo de un modelo de regresión
- Precauciones en la interpretación de correlaciones
- Regresión múltiple

GR3 ANÁLISIS, DOCUMENTACIÓN Y EVALUACIÓN DE PUESTOS

Visión General del Curso

Este curso de nivel básico examina los métodos y procesos que apoyan el análisis de puestos, la documentación de puestos y la evaluación de puestos.

Destinatarios

Este curso está diseñado para aquellos participantes que comprendan las materias cubiertas en el Curso GR1. El participante que tenga varios años de experiencia en este campo encontrará el curso útil como revisión de la práctica y teoría estándar y como actualización en las tendencias actuales.

Esquema del Curso

MÓDULO 1

Resumen Estratégico

Presenta una descripción estratégica de los conceptos asociados con el análisis, la documentación y la evaluación de puestos, e introduce términos que se usarán durante el curso.

- Modelo de recompensa total
- Construcción de la estructura de salario fijo
- Términos y definiciones

MÓDULO 2

Análisis de Puestos

Examina el análisis de puestos de trabajo y la planificación e implantación necesaria para llevarlo a cabo.

- Análisis del puesto
- Fuentes de información del puesto
- Comunicación del análisis del puesto de trabajo
- Posibles fuentes de error

MÓDULO 3

Documentación del Puesto

Trata sobre la documentación del puesto de trabajo, haciendo énfasis en los elementos y formato de una eficaz descripción de puesto.

- Tipos de documentación de puestos
- Descripciones de puesto
- Formato de descripción de puesto
- Preparación de la descripción de puesto

MÓDULO 4

Evaluación de Puestos basada en el mercado

Inicia la discusión de la evaluación de puestos, centrándose en la evaluación de puestos según mercado.

- Evaluación de puestos basado en mercado
- Aspectos a tener en cuenta en la recogida de información

MÓDULO 5

Métodos no Cuantitativos de Evaluación de Puestos

Presenta la evaluación de puestos basado en el contenido del puesto, centrándose en dos enfoques no cuantitativos – ordenación (*ranking*).

- Métodos de evaluación del contenido de los puestos
- Método de ranking

MÓDULO 6

Métodos Cuantitativos de Evaluación de Puestos

Prosigue el debate sobre la evaluación de puestos basados en el contenido del puesto, centrándose en dos enfoques cuantitativos – componentes del puesto y puntos y factores.

- Métodos de evaluación del contenido de los puestos
- Factores compensables
- Método de componentes del puesto
- Método de puntos y factores
- Resumen del plan cuantitativo

MÓDULO 7

Cuestiones de Selección e Implantación

El curso concluye con un repaso a los temas de selección e implantación, incluyendo una introducción al proceso de creación de la estructura de salario fijo.

- Selección de la estrategia de evaluación de puestos
- Cuestiones sobre implantación

GR4 GESTIÓN DEL SALARIO BASE

Visión General del Curso

Este curso de nivel intermedio proporciona una discusión profunda de los principios, diseño, implantación y evaluación de un programa de salario base para empleados. Los ejercicios enseñarán cómo diseñar un programa que sea justo, competitivo y que apoye la estrategia de remuneración de la organización.

Destinatarios

Este curso va dirigido a aquellos profesionales de la remuneración con experiencia limitada en el desarrollo de estructuras salariales. Se sugiere un conocimiento de conceptos matemáticos básicos tales como media, mediana, media ponderada, compa-ratio, percentiles y cálculo de porcentajes, así como la comprensión del concepto de análisis de regresión.

Esquema del Curso

MÓDULO 1

El papel del Salario Base en la Recompensa Total

Trata los objetivos de un programa de recompensa total de empleados y su relación con la estrategia de negocio de una organización.

- El modelo de recompensa total
- El proceso de diseño de la recompensa total
- Filosofía y estrategia de remuneración
- Introducción al salario base
- Métodos de evaluación de puestos
- Jerarquía en base al valor del puesto

MÓDULO 2

Diseño de Estructuras de Salario Base

Trata el diseño de las estructuras salariales.

- Estructura de salario fijo
- Construcción de una estructura de salario fijo
- Consideraciones de diseño de una estructura salarial
- Diseño de la estructura salarial
- Bandas anchas

MÓDULO 3

Aplicación Práctica del Diseño de Estructuras Salariales

Es un módulo práctico que presenta aplicaciones “al mundo real” de los conceptos enseñados en el Módulo 2.

- Ejercicio 1 – Enfoque comparando con el mercado
- Debate del ejercicio 2 – Enfoque basado en puntos y factores
- Debate del ejercicio 3 – Integración del dato de mercado en puntos y factores

MÓDULO 4

Puesta en práctica y distribución del Salario Base

Cubre otros factores que afectan al salario individual y de grupo, incluyendo los diferenciales y varias acciones salariales

- Enfoques salariales
- Diferenciales
- Acciones de retribución
- Comunicar las acciones de retribución
- Establecer las tarifas salariales de las nuevas incorporaciones

MÓDULO 5

Salario por desempeño y presupuestos salariales

Presenta los principios y técnicas de los sistemas de salario por desempeño basados en mérito incluyendo el desarrollo, utilización y cálculo de coste de los gráficos con las directrices para los incrementos basados en mérito. También cubre la creación de una recomendación de presupuesto salarial

- Principios de un sistema de salario por desempeño sólido
- Principios de programas de salario por mérito
- La inversión en salario fijo
- Guía de incremento salarial por mérito
- Crear una recomendación de presupuesto salarial

MÓDULO 6

Administración y evaluación de los programas de salario base

Trata el proceso para evaluar la efectividad y eficacia de los programas salariales. También cubre el rol de RR.HH. en la administración y mantenimiento.

- Papel de RR.HH. en la administración y evaluación del programa de salario base
- Seguimiento de los niveles salariales
- Acercamiento salarial

- Mantenimiento de estructuras salariales
- Revisión y auditoría de los programas de salario base

MÓDULO 7

Fusiones, adquisiciones y compensación base

Aprenda a justificar la participación de RR.HH. en fusiones, adquisiciones, desinversiones y *joint ventures* e identificar cuándo y cómo involucrarse.

- Implicación de RR.HH.
- Prioridades clave
- Plan de compensación
- Integrar planes de compensación

GR5 GESTIÓN DEL DESEMPEÑO

Estrategia, Diseño e Implantación

Visión General del Curso

Este curso de nivel intermedio presenta los conceptos clave asociados con la medición y la recompensa del desempeño a nivel organizativo, grupal e individual. Los temas tratados incluyen: planificación del desempeño organizativo, estrategia de negocio, sistema y proceso de la gestión del desempeño, medición, motivación individual y el vínculo entre recompensa y desempeño.

Destinatarios

Este curso va dirigido a aquellos profesionales de remuneración/RR.HH. y mandos intermedios que están diseñando y administrando sistemas de gestión del desempeño, o que son responsables del desarrollo e implantación de una estrategia de recompensa del desempeño.

Esquema del Curso

MÓDULO 1

El Sistema de Gestión del Desempeño

Introduce el tema definiendo la gestión del desempeño y el sistema de gestión del desempeño.

- Introducción a la gestión del desempeño
- Impulsores organizacionales
- Objetivos de desempeño
- Proceso de gestión del desempeño
- Evaluación/valoración
- Resultados
- Prácticas de Recursos Humanos ligadas con gestión del desempeño

MÓDULO 2

Medición del Desempeño

Se centra en medidas de desempeño, describiendo los diferentes tipos de medidas y las medidas utilizadas en diferentes niveles organizativos.

- ¿Por qué las Organizaciones miden el desempeño?
- ¿Cómo se identifican los objetivos de desempeño?
- ¿Cómo miden las Organizaciones el progreso?
- ¿Qué miden las Organizaciones?
- ¿Cómo se mide el desempeño a diferentes niveles?

MÓDULO 3

Desempeño Individual y la Evaluación del Desempeño

Examina el desempeño individual y la evaluación del desempeño. El módulo detalla los distintos enfoques de la evaluación del empleado y algunos de los temas asociados con las evaluaciones del desempeño.

- Desempeño individual
- La evaluación del desempeño
- Enfoques de evaluación
- Ejemplo de evaluaciones del desempeño

MÓDULO 4

Implantación de la Gestión del Desempeño

Cubre el *proceso* de gestión del desempeño que apoya la implantación del sistema de gestión del desempeño. Describe los pasos a la hora de aplicar el proceso en los diferentes niveles de la organización y la importancia de su alineamiento con el sistema de gestión del desempeño.

- Implantación del sistema de gestión del desempeño
- El proceso de gestión del desempeño
- Alineamiento

MÓDULO 5

Uniando desempeño y recompensa

Discute los factores que motivan el desempeño del empleado. Identifica las recompensas que las organizaciones utilizan para motivar el desempeño, las tácticas para asignar recompensas con sentido y ejemplos de estrategias de recompensa de desempeño.

- Estrategia de recompensa del desempeño
- ¿Qué motiva el desempeño del empleado?
- Uniando salario a desempeño
 - o Uniando salario base con desempeño
 - o Retribución variable
- Motivar con otras recompensas

MÓDULO 6

Evaluación del Sistema de Gestión del Desempeño

Cubre el proceso de evaluación del éxito del sistema de gestión del desempeño. Presenta preguntas a plantear en el momento de evaluar el sistema e identifica los elementos clave que necesitan implantarse para asegurarse de que el sistema está completo.

- Análisis del sistema actual
- Facilitar el cumplimiento legal
- Auditoria de las escalas de medición
- Ejemplo de auditoria

GR17 MARKET PRICING

Análisis de la Competitividad Salarial

Visión General del Curso

Este curso proporciona una metodología consistente y eficaz para hallar la tarifa de mercado de los puestos *benchmark* de una organización. Los participantes tienen una oportunidad de desarrollar sus habilidades de utilización de datos gracias a los ejercicios prácticos en clase.

Destinatarios

Este curso está diseñado para profesionales de compensación con interés o responsabilidad sobre la identificación de tarifas salariales competitivas, evaluación de puestos y desarrollo de programas de compensación.

Esquema del Curso

MÓDULO 1

Recompensa Total y la función de compensación

Revisa estrategias comunes de compensación, el diseño de la estructura de salario base y el establecimiento y utilización de una jerarquía basada en el valor del puesto.

- El modelo de recompensa total
- Filosofía y estrategia de compensación
- Estructura de salario base
- Jerarquía basada en el valor del puesto

MÓDULO 2

Estrategia de negocio y Market Pricing

Define *market pricing* y terminología relevante, y trata cómo el *market pricing* puede apoyar la estrategia de negocio de una organización.

- Market pricing y estrategia de negocio
- Terminología
- Pasos para el market pricing
- Market pricing
- Market pricing – ventajas e inconvenientes

MÓDULO 3

Datos de Encuestas

Revisa fuentes de datos, opciones de recogida de datos, formatos de encuestas salariales y la utilización del *job matching*.

- Fuentes de datos
- Recogida de datos
- Formatos de encuestas
- Job matching

MÓDULO 4

Recoger Datos de Mercado

Trata sobre los datos representados en las encuestas salariales y cómo esos datos ayudarán al profesional a desarrollar la tarifa de mercado para los puestos benchmark. Este módulo también describe la documentación y por qué ese proceso es importante.

- Selección de encuestas
- Integridad de los datos
- Fuentes múltiples de encuestas
- Puntos de datos estadísticos
- Documentación

MÓDULO 5

Utilizar Datos de Encuestas

Cubre temas como la actualización (*aging*), combinación, ponderación o encaje (*slotting*). Las herramientas estadísticas también se cubren.

- Utilizar datos de encuestas
- Actualizar datos
- Combinación y ponderación
- Regresión
- Equidad interna vs. Externa

MÓDULO 6

***National Plastics and Rubber Manufacturing* – Un caso práctico**

- Caso práctico

MÓDULO 7

Excepciones y situaciones especiales

Trata excepciones: situaciones especiales que pueden surgir durante el market pricing.

- Compensación total
- Incentivos

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
 - o Planes de incentivo a corto plazo
 - Planes de participación en beneficios
 - Planes de participación en rendimiento
 - Planes basados en el desempeño individual
 - o Planes de incentivo a largo plazo
 - Planes basados en el capital y no basados en el capital
- Planes de bonos
 - o Bono por referencia
 - o Bono de incorporación (sign-on)
 - o Bono de retención
 - o Bono de finalización de proyecto
- Planes de reconocimiento
 - o Premios puntuales
 - o Reconocimiento de la Dirección
 - o Candidaturas
 - o Reconocimiento en toda la organización

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
 - o Considerar factores externos e internos.
 - o Obtener el apoyo de la dirección.
 - o Identificar el equipo de diseño.
- Fase 2: Diseño
 - o Determinar los objetivos del plan y el tipo de plan.
 - o Definir la elegibilidad.
 - o 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
 - o Determinar el desempeño y los pagos objetivo
 - o Dotar al plan de fondos
 - o 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.
 - o Seleccionar el equipo de implantación.
 - o Desarrollar el plan de comunicación.
 - o Presentar el plan.
 - o Coordinar la administración del plan.
- Evaluación del plan.
 - o Determinar la eficacia del plan.
 - o Por qué falla el plan.
 - o Resultados potenciales de la evaluación.

GR7 REMUNERACION INTERNACIONAL

Visión General del Curso

Este curso ofrece una visión panorámica de la remuneración total y su papel en organizaciones globales. Incluye un resumen de las prácticas nacionales de remuneración de varios países y regiones del mundo, un debate sobre estrategias retributivas de los expatriados, un análisis de las diferencias de influencia de los gobiernos sobre las prácticas retributivas y el papel de la remuneración dentro de la gestión global de los recursos humanos.

Destinatarios

Este curso está recomendado para generalistas y especialistas de recursos humanos de todas las funciones que busquen una comprensión más amplia de las políticas y prácticas remunerativas en el mundo. Sirve como una visión general de prácticas globales en remuneración total. También sirve como introducción a una estrategia global.

Esquema del Curso

MÓDULO 1

Globalización, Remuneración y Recompensa Total

El curso comienza con un análisis de las razones por las que las compañías emprenden estrategias de globalización y el impacto de las mismas sobre la remuneración y los programas de recompensa total.

- Globalización
- El entorno del negocio global
- Remuneración total

MÓDULO 2

Influencia sobre los Sistemas de Recompensa

Proporciona una visión panorámica de aspectos culturales y considera otras influencias regionales que afectan al diseño y la implantación de la recompensa global.

- Influencias sobre recompensa total
- El impacto de la cultura
- Otras influencias
- Planificación de la recompensa
- Prácticas globales

MÓDULO 3

Prácticas de remuneración global

Resume algunos de los parecidos y diferencias básicos que los técnicos necesitarán examinar a la hora de desarrollar una estrategia de compensación/remuneración.

- Elementos de la compensación
- Factores a considerar en la compensación/remuneración
- Distribución del salario base
- Distribución de la retribución variable
- Compensación de ejecutivos
- Prácticas globales efectivas
- Retos de la compensación

MÓDULO 4

Prácticas de beneficios globales

Aporta una visión general de los beneficios en diferentes regiones del mundo que puede servir como punto de partida para el desarrollo de una estrategia global de beneficios.

- Estrategia global de beneficios
- Beneficios obligatorios y voluntarios
- Selección de proveedores de beneficios
- Coste e impacto financiero de los programas de beneficios

MÓDULO 5

Conciliación, desempeño y reconocimiento, desarrollo y oportunidades de carrera

Se centra en otros componentes de la recompensa total, y su efecto en la atracción, retención y motivación alrededor del mundo.

- Recompensa total en el lugar de trabajo global
- Gestión del desempeño global
- Otras recompensas
- Impacto en la remuneración total

MÓDULO 6

Gestionar las asignaciones internacionales

Examina diferentes enfoques retributivos y algunos otros temas asociados a la gestión de las asignaciones internacionales

- Definiciones
- Evolución de las asignaciones internacionales
- Asignaciones internacionales
- Sistemas de compensación
- Temas relacionados con la jubilación
- Otros temas

MÓDULO 7

Fusiones y adquisiciones internacionales

Proporciona una visión global de algunas de las áreas para evaluar los elementos requeridos para combinar con éxito en las compañías transfronterizas en una operación mercantil

- Definiciones de términos clave
- Fusiones y adquisiciones internacionales
- El rol de RR.HH.
- La importancia de la cultura
- Otros temas relacionados con las F&A globales
- Fusiones y adquisiciones internacionales con éxito

GR9 COMUNICACIÓN ESTRATÉGICA EN RECOMPENSA TOTAL

Visión General del Curso

Este curso proporciona una introducción a la comunicación estratégica, centrándose en la comunicación de la recompensa total. Comienza estableciendo el propósito y el valor de la comunicación estratégica además de tratar cómo pueden influirse los comportamientos con la comunicación. Además, se detalla un proceso de ocho pasos que proporciona una guía para crear una campaña de comunicación eficaz y eficiente. Los casos prácticos proporcionan a los participantes una oportunidad de aplicar el proceso de ocho pasos. Asimismo, se resaltan las comunicaciones específicas relativas a cada uno de los elementos de recompensa total, así como sugerencias para comunicar situaciones especiales, como fusiones o adquisiciones.

Destinatarios

El Curso GR9 está diseñado para aquellos con experiencia en los campos de compensación y beneficios de empleados o para aquellos que quieren ampliar su perspectiva de recompensa total. Los participantes que hayan completado los conceptos de los cursos de WorldatWork GR1 y GR4 se beneficiarán más, ya que el curso es muy participativo y está muy orientado al debate.

Este curso es estratégico por naturaleza y está diseñado para participantes que necesitan centrarse principalmente en el diseño y la dirección de la comunicación.

Esquema del Curso

MÓDULO 1

Estrategia de Comunicación y Recompensa Total

Presenta a los participantes el modelo de recompensa total, explica el fundamento de planificar estratégicamente la campaña de comunicación y trata cómo la comunicación eficaz puede influir el comportamiento.

- Conceptos y componentes de la recompensa total
- Valor y propósito de la comunicación estratégica de la recompensa total

Comunicación eficaz

- Rol de la Dirección en la comunicación

MÓDULO 2

Fundamentos de la Comunicación

Presenta los fundamentos de la comunicación, trata las características de la comunicación eficaz y presenta los ocho pasos del proceso de comunicación.

- Fundamentos de la comunicación
- Características de la comunicación eficaz
- El proceso de comunicación estratégica

MÓDULO 3

El proceso de Comunicación Estratégica: Pasos 1- 4

Detalla los cuatro primeros pasos del proceso, incluyendo analizar la situación, escribir los objetivos, identificar y definir su audiencia objetivo y determinar los mensajes clave.

- Paso 1 – analizar la situación
- Paso 2 – definir los objetivos
- Paso 3 – llevar a cabo el análisis de la audiencia
- Paso 4 – determinar los mensajes clave
- Caso práctico

MÓDULO 4

El proceso de Comunicación Estratégica: pasos 5- 6

Trata la selección de los canales de comunicación apropiados para distribuir su mensaje y el desarrollo de la campaña de comunicación

- Paso 5 – seleccionar el canal de comunicación
 - o Cara a cara
 - o Basado en papel
 - o Basado en tecnología
- Paso 6 – desarrollar la campaña de comunicación

MÓDULO 5

El proceso de Comunicación Estratégica: pasos 7- 8

Revisa los dos últimos pasos: implantar y evaluar. Este módulo también trata cómo gestionar la campaña de comunicación de tal forma que los pasos de todo el proceso se unan de forma efectiva y eficaz.

- Paso 7 – implantación
- Paso 8 – evaluación
- Caso práctico
- Gestionar la campaña de comunicación

MÓDULO 6

Comunicación de la Recompensa Total y situaciones especiales

Detalla las consideraciones de la comunicación específica de la recompensa total y las situaciones especiales.

- Comunicación de la recompensa total
 - o Compensación
 - o Beneficios
 - o Conciliación
 - o Desempeño y reconocimiento
 - o Desarrollo y oportunidades de carrera
- Declaraciones de recompensa total
- Situaciones especiales
- Trabajar de forma eficaz con proveedores externos y departamentos internos de comunicación