



CERTIFICACIÓN GLOBAL REMUNERATION PROFESSIONAL (GRP)

Resumen de contenidos



GR1

Gestión de la Recompensa Total

Atraer, Motivar y Retener a los Empleados con un Programa Efectivo de Recompensa

Aprenda qué necesita para formular un programa de recompensa que tenga el poder de atraer, motivar y retener. Se presenta a los participantes el modelo de recompensa total y cada uno de sus componentes. Se hace especial hincapié en los seis elementos de la recompensa total: compensación, beneficios, efectividad de la conciliación, reconocimiento, gestión del desempeño y desarrollo del talento.

- Comprenda la gestión de la recompensa total
- Descubra los seis elementos de la recompensa total
- Comprenda el papel crítico de los principales impulsores – cultura organizativa, estrategia de negocio y estrategia de recursos humanos
- Aprenda el proceso de diseño de una estrategia de recompensa total efectiva

A QUIÉN está dirigido

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.

QUÉ APRENDERÁ

Introducción a la Recompensa Total

- La evolución de la recompensa
- El modelo de recompensa total
- Agentes externos
- Impulsores de la estrategia de recompensa total
- Elementos de la estrategia de recompensa total
- La estrategia de la recompensa total
- Enfoque de la recompensa total

Compensación

- Compensación
- Factores que influyen en la compensación
- Retribución fija
- Estructura de retribución fija
- Tipos de ajustes salariales
- Complementos y pluses
- Retribución variable



GR1

Gestión de la Recompensa Total

QUÉ APRENDERÁ (cont.)

Beneficios

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

Eficacia de la conciliación

- Eficacia de la conciliación
- El *portfolio* de conciliación

Reconocimiento

- Reconocimiento
- El valor de los programas de reconocimiento
- Reconocimiento para conseguir resultados
- Tipos de planes de reconocimiento
- Programas de reconocimiento

Gestión del desempeño

- Gestión del desempeño
- Retribución por desempeño
- Principios de los programas de retribución por mérito
- La inversión en retribución fija
- Directrices de incrementos salariales por mérito

Desarrollo del Talento

- Desarrollo del Talento
- Oportunidades de desarrollo del talento
- Tipos de oportunidades de desarrollo del talento
- Medición de la eficacia

Reconocimiento

- Reconocimiento
- El valor de los programas de reconocimiento
- Usar el reconocimiento para impulsar los resultados
- Tipos de planes de reconocimiento
- Programas de reconocimiento

Recompensa total – uniendo piezas

- Volviendo al modelo de recompensa total
- El proceso de diseño de la recompensa total
- Consideraciones al diseño de recompensa total
- Comunicación del valor del paquete de recompensa total





C3E

Principios Cuantitativos en la gestión de la compensación

Domine el análisis estadístico de los datos de Recursos Humanos para conseguir un impacto real sobre los resultados de negocio

Reduzca su carga de trabajo y ahorre tiempo utilizando el poder de Excel. Descubra cómo usar Excel para desarrollar y aplicar herramientas que apoyen la toma de decisiones y la resolución de problemas en la gestión de la retribución. En este curso aprenderá a considerar datos de diversas fuentes y cómo utilizar Excel para trabajar con conceptos cuantitativos, herramientas estadísticas más habituales y las matemáticas aplicadas al diseño y administración de la compensación. Aprenderá conceptos cuantitativos básicos y los cuatro niveles de medición.

- Trabajaré cómo definir y comparar porcentajes, índices de mercado y compa-ratios.
- Estudiaré el valor del dinero en el tiempo – incluyendo el interés compuesto y la tasa compuesta de crecimiento salarial.
- Descubriré cómo recopilar, analizar y mostrar con la mayor precisión los datos estadísticos del modo más efectivo.
- Aprenderé cómo determinar la tendencia central y las medidas de localización central.
- Debatiré sobre medidas de variabilidad.
- Ampliaré su comprensión sobre el diseño de modelos y sobre análisis de regresión.

A QUIÉN está dirigido

Este curso está diseñado para el profesional de Recursos Humanos que busca la comprensión de los principios estadísticos en la gestión de la compensación y con responsabilidad en el área de diseño de la compensación.

Este curso también sirve como recordatorio al profesional experimentado.

Requisitos

Es necesario que el participante lleve a la sesión su ordenador portátil con Microsoft Excel 2010 o alguna versión posterior instalada. Se recomienda traer un ratón que ayudará con la navegación.



C3E

Principios Cuantitativos en la gestión de la compensación

QUÉ APRENDERÁ (cont.)

Estadística. Datos, información y niveles de medición

- Descubrir por qué los profesionales de Recursos Humanos recopilan y utilizan datos y aprenden cuestiones clave sobre las variables de interés y niveles de medición.

Porcentajes y sus aplicaciones

- Porcentajes, compa-ratio individual, compa-ratio departamental, índice de mercado, diferencia porcentual, desarrollo de rangos salariales y porcentajes en la gestión de la compensación.

Valor del dinero en el tiempo

- Entender cómo el valor del dinero en el tiempo tiene impacto significativo en la gestión de la compensación: valor presente y futuro, interés compuesto y tasa compuesta de crecimiento salarial, progresión constante de puntos medios y pagos anualizados.

Estadística. Captura, organización, agrupación y presentación de datos

- Aprender sobre poblaciones y muestras al igual que sobre las distribuciones de frecuencias, incluyendo cómo organizar, agrupar y presentar datos.

Estadística. "Engañar" con la estadística, gráficos y presentaciones

- Reconocer datos distorsionados y los errores más comunes que distorsionan los datos.

Estadística descriptiva. Medidas de tendencia central y/o localización

- Aprender sobre medidas de tendencia central, medidas de localización y percentiles.

Estadística descriptiva. Medidas de variabilidad

- Comprender las medidas de variabilidad incluyendo el rango, el rango intercuartil y la desviación típica. También aprenderá sobre puntuaciones z incluyendo reglas 2-sigma y 3-sigma.

Estadística descriptiva. Tipos de distribución

- Interpretar las distribuciones de datos y comprender su aplicación.

Estadística predictiva. Análisis de regresión

- Conocer los modelos de regresión en el contexto de la compensación, cómo desarrollar un modelo de regresión, precauciones en la interpretación de las correlaciones y la regresión múltiple.



GR3

Análisis, Documentación y Evaluación de Puestos

Encuentre el Método Correcto para su Organización

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 con el fin de atraer y retener el talento eficaz. Se revisarán varios métodos de evaluación de puestos incluyendo los enfoques cuantitativo y basado en mercado. Los ejercicios ayudan a comprender cómo estos diferentes métodos pueden ser puestos en práctica en la Organización.

- Presenta un resumen estratégico de los conceptos asociados con el análisis, la documentación y la evaluación de puestos, e introduce términos que se usarán durante el curso
- Aprenda cómo enfocar análisis de puestos de trabajo y la planificación e implantación necesaria para llevarlo a cabo
- Debata sobre la documentación del puesto de trabajo, haciendo énfasis en los elementos y formato de una eficaz descripción de puesto
- Examine las evaluaciones de puestos según mercado y basadas en el contenido del puesto, centrándose en dos enfoques: cuantitativo y no cuantitativo

A QUIÉN está dirigido

Profesionales de Recursos Humanos que quieran conocer cómo realizar una evaluación de puestos. Los profesionales con varios años de experiencia en este campo encontrarán el curso útil como revisión de la práctica y teoría estándar y como actualización en las tendencias actuales.

QUÉ APRENDERÁ

Resumen Estratégico

- Elementos de compensación
- El proceso de diseño del modelo de recompensa total
- Filosofía y estrategia de compensación
- Objetivos del programa de compensación
- Diseño de la estructura de salario fijo
- Términos y definiciones
- Requisitos del puesto



GR3

Análisis, Documentación y Evaluación de Puestos

QUÉ APRENDERÁ (cont.)

Análisis de Puestos

- Construir una estructura de salario fijo
- Proceso de análisis de puestos
- Determinar las fuentes de información del puesto
- Comunicación del análisis de puestos
- Posibles fuentes de error en el análisis de puestos

Documentación del Puesto

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

Evaluación de Puestos basada en el mercado

- Construir una estructura de salario fijo
- Datos de mercado
- Aspectos a tener en cuenta en la recogida de información

Métodos no Cuantitativos de Evaluación de Puestos

- Construir una estructura de salario fijo
- Métodos de evaluación del contenido de los puestos
- Método de ranking
- Método de clasificación
- Descripciones de puestos

Métodos Cuantitativos de Evaluación de Puestos

- Métodos de evaluación del contenido de los puestos
- Factores compensables
- Método de componente de puesto
- Método de puntos y factores
- Resumen del plan cuantitativo
- Documentar el proceso de evaluación de puestos

Cuestiones de Selección e Implantación

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





GR4

Gestión del Salario Fijo

Diseñe un Plan justo y competitivo

Este curso proporciona un análisis en detalle de los principios, diseño, implantación y evaluación de un programa de salario fijo para empleados. Los ejercicios prácticos enseñarán cómo diseñar un programa que sea justo, competitivo y que apoye la estrategia de recompensa de la organización.

- Identifique los objetivos de un programa de recompensa total y su relación con la estrategia de negocio de una organización
- Analice el diseño de las estructuras salariales y las consideraciones necesarias
- Descubra los factores a tener en cuenta para implantar y gestionar el salario fijo
- Examine los sistemas de salario por desempeño basados en mérito incluyendo el desarrollo, utilización y cálculo de costes
- Conozca la efectividad y eficacia de los programas salariales a través de su seguimiento y evaluación
- Discierna cuándo y cómo debe involucrarse Recursos Humanos en situaciones de fusiones y adquisiciones

A QUIÉN está dirigido

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.

QUÉ APRENDERÁ

El papel del Salario Fijo en la Recompensa Total

- Elementos de compensación
- Proceso de diseño de la recompensa total
- Objetivos del programa de compensación
- Introducción al salario fijo
- Métodos de evaluación de puestos
- Jerarquía basada en el valor del puesto





GR4

Gestión del Salario Fijo

QUÉ APRENDERÁ (cont.)

Diseño de Estructuras de Salario Fijo

- 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

Aplicación práctica del Diseño de Estructuras Salariales de Salario fijo

- Ejercicio 1 – Enfoque comparando con el mercado
- Ejercicio 2 – Enfoque de puntos y factores
- Ejercicio 3 – Integrar los datos de mercado con puntos y factores

Puesta en práctica y distribución del Salario Fijo

- Enfoques salariales
- Retribución basada en el puesto
- Complementos
- Acciones salariales
- Comunicar las acciones salariales

Salario por Desempeño y presupuestos salariales

- Salario por desempeño
- Filosofía y estrategia de compensación
- Principios de programas de salario por mérito
- La inversión en el salario fijo
- Guía de incremento salarial por mérito
- Presupuesto salarial
- Componentes de un presupuesto salarial basado en mercado

Administración y evaluación de los programas de Salario Fijo

- Seguimiento de los niveles salariales
- Acercamiento salarial (*compression*)
- Mantenimiento de estructuras salariales
- Revisión y auditoría de los programas de salario fijo

Fusiones, adquisiciones y compensación fija

- Implicación de RR.HH. en el proceso de fusiones y adquisiciones
- Prioridades clave para RR.HH. en el proceso
- Participación de RR.HH. en los equipos
- Integración planes de compensación
- Comunicar los cambios en la compensación





GR6

Retribución Variable. Mejorar el desempeño con la retribución variable

El diseño de los resultados

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.

- Aprenda las tres categorías de retribución variable: incentivos, bonos y reconocimiento
- Conozca el alineamiento de los objetivos de negocio con la estrategia de negocio
- Examine los factores internos y externos
- Debata las actividades para el diseño de la estructura del plan
- Encuentre los aspectos a considerar a la hora de establecer el desempeño y los pagos objetivo
- Aprenda sobre la dotación de fondos y la distribución de las ganancias del plan
- Descubra cómo implantar, comunicar y evaluar el éxito de su plan

A QUIÉN está dirigido

Este curso se destina a profesionales de Recursos Humanos responsables de diseñar, valorar o mantener programas de retribución variable.

QUÉ APRENDERÁ

Apoyar Objetivos de Negocio a través de la Retribución Variable

- Elementos de la compensación
- El objetivo de la retribución variable
- Estrategia de negocio
- La estrategia de negocio guía los objetivos de negocio
- Ciclo de vida del negocio
- La retribución variable ayuda a lograr los objetivos de negocio



GR6

Retribución Variable. Mejorar el desempeño con la retribución variable

QUÉ APRENDERÁ (cont.)

Tipos de Retribución Variable

- Tres categorías de Retribución Variable
- Planes de incentivos
- Planes de incentivos a corto plazo
- Planes de incentivos a largo plazo
- Planes de bono
- Planes de reconocimiento

Desarrollar un Plan de Retribución Variable - Fases 1 y 2: Pre-diseño y diseño

- Fase 1: Pre-diseño
 - Considerar factores internos y externos
 - 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

Desarrollar un Plan de Retribución Variable – Fase 3: Dotación de fondos y distribución

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

Implantación y Evaluación

- 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



GR7

Remuneración Internacional: Visión General de la Recompensa Global

La Recompensa Total en las Organizaciones Globales

Este curso ofrece una visión panorámica de la remuneración total y su papel en organizaciones globales. Incluye el desarrollo de una compensación efectiva, estrategias de beneficios y conciliación que respondan a las complejidades de la organización y del entorno, 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.

- Analice 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
- Identifique los aspectos culturales e influencias regionales que afectan al diseño y la implantación de la recompensa global
- Descubra las similitudes y diferencias que los técnicos necesitarán examinar a la hora de desarrollar una estrategia de compensación/remuneración
- Consiga una visión global de los beneficios en diferentes regiones del mundo que puede servir como punto de partida para el desarrollo de una estrategia de beneficios globales
- Explore los componentes de la recompensa total, y su efecto en la atracción, retención y motivación alrededor del mundo
- Aprenda los diferentes enfoques retributivos y algunos otros temas asociados a la gestión de las asignaciones internacionales
- Debata sobre los mercados emergentes, tendencias y el futuro de las recompensas globales

A QUIÉN está dirigido

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 de remuneración total alrededor del mundo. Sirve como una visión general de prácticas globales en remuneración total. También sirve como introducción a una estrategia global.

QUÉ APRENDERÁ

Globalización y Recompensa Total

- Globalización
- Operaciones de negocio
- Razones para globalizar
- El entorno del negocio global
- Desempeño del mercado
- Recompensa total
- Perspectiva histórica
- Distribuir la recompensa total globalmente

Influencia en los Sistemas de Recompensa

- Influencias en la recompensa total
- El impacto de la cultura - Otras influencias
- Cuestiones laborales típicas
- Comités de empresa
- Otras directivas de la Unión Europea
- Contratos individuales de empleo
- Comunicaciones de la recompensa global
- Controles de la Administración – Extinción del empleo
- Tecnología – Privacidad de datos
- Planificación de la recompensa
- Prácticas globales



GR7

Remuneración Internacional: Visión General de la Recompensa Global

QUÉ APRENDERÁ (cont.)

Prácticas de Compensación Global

- Elementos de la compensación
- Factores a considerar en la compensación/recompensas
- Gestión del salario fijo
- Gestión de la retribución variable
- Compensación de ejecutivos
- Prácticas globales efectivas
- Retos de la compensación

Prácticas de Beneficios Globales

- Beneficios
- ¿Por qué globalizar los beneficios?
- Influencias en los beneficios globales
- Estrategia global de beneficios
- Beneficios obligatorios y voluntarios
- Elementos de los beneficios
- Seguridad social
- Beneficios de salud
- Beneficios de la financiación de la salud y el bienestar
- Beneficios por jubilación
- Coste e impacto financiero de los programas de beneficios
- Beneficios por extinción
- Otros beneficios
- Selección de un proveedor de beneficios

Conciliación, Desempeño y Reconocimiento, Desarrollo y Oportunidades de Carrera

- Recompensa total en el lugar de trabajo global
- Conciliación
- Reconocimiento
- Gestión del desempeño global
- Desarrollo de talento
- Impacto en la remuneración total

Gestionar las Asignaciones Internacionales

- Definiciones
- Evolución de las asignaciones internacionales
- ¿Por qué aceptar una asignación internacional?
- Sistemas de remuneración-enfoques comunes
- Cuestiones sobre jubilación-acuerdos con la seguridad social
- Otras cuestiones de las asignaciones internacionales

Fusiones y Adquisiciones Internacionales

- Definiciones de términos clave
- Fusiones y adquisiciones internacionales
- El rol de Recursos Humanos en fusiones y adquisiciones
- La importancia de la cultura
- Otras cuestiones de F&A globales
- Fusiones y adquisiciones internacionales exitosas



GR17

Market Pricing. Análisis de la Competitividad Salarial

Evite la Parálisis por el Análisis

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.

- Revisa las 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
- Debate cómo el *market pricing* puede apoyar la estrategia de negocio de una organización
- Descubre fuentes de datos, opciones de recogida de datos, formatos de encuestas salariales y la utilización del *job matching*
- Muestra cómo los datos representados en las encuestas salariales pueden ayudar al profesional a desarrollar la tarifa de mercado para los puestos *benchmark*
- Debate sobre el uso de las herramientas estadísticas y de datos como la actualización (*aging*), combinación, ponderación o clasificación (*slotting*)
- Enseña a manejar las situaciones especiales que pueden surgir durante el *market pricing*
- Muestra cómo comunicar el proceso de *market pricing* a la dirección y a la organización

A QUIÉN está dirigido

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

QUÉ APRENDERÁ

Estrategia de negocio y *Market Pricing*

- El proceso de diseño de la recompensa total
- Filosofía y estrategia de compensación
- Factores que influyen en la compensación
- Posición en el mercado
- Ciclo de vida del negocio
- Objetivos del programa de compensación
- *Market pricing* – Funciones de Recursos Humanos



GR17

Market Pricing. Análisis de la Competitividad Salarial

QUÉ APRENDERÁ (cont.)

Terminología de *Market Pricing* y diseño de la estructura del salario fijo

- Terminología de *market pricing*
- Diseño de la estructura del salario fijo
- Pasos en el diseño de una estructura salarial basada en el mercado
- Estructura salarial basada en el mercado vs. enfoque de *market pricing* puro
- Evaluación de puestos basada en el mercado y diseño de estructura salarial: ventajas
- Evaluación de puestos basada en el mercado y diseño de estructura salarial: inconvenientes

Encuestas Salariales

- Fuentes de datos de encuestas salariales
- Factores de decisión
- Formatos de encuestas
- Encuestas salariales – datos estadísticos
- Selección de la encuesta
- Documentación
- Precisión de las encuestas salariales
- Elementos en la integridad de los datos

Participación en Encuestas

- Participación en encuestas
- *Job matching*

Utilización de Datos de Encuestas

- Utilización de datos de encuestas
- Actualización de datos
- Combinar (*Blending*)
- Añadir una prima
- Ponderación de datos de mercado
- Regresión
- Análisis de regresión

Estudios sobre Retribución Variable

- Pago variable a corto plazo
- Incentivos a corto plazo
- Compensación total en metálico
- Incentivos a largo plazo
- Tipos de incentivos a largo plazo
- Compensación directa total

National Plastics and Rubber Manufacturing – Un caso práctico

Comunicación

- El propósito de la comunicación – la perspectiva del empleado
- El propósito de la comunicación – la perspectiva del empleador
- El rol de la Dirección en la comunicación de la compensación
- Comunicación a toda la organización
- Comunicación y fuentes de encuestas



T7

Normas Internacionales de Información Financiera para profesionales de compensación

A medida que los mercados globales se integran más, la mayoría de los países fuera de Estados Unidos van adoptando las Normas Internacionales de Información Financiera (NIIF o IFRS en sus siglas en inglés), lo que permite a las compañías medir su rendimiento, hacer comparaciones, así como proporcionar una mayor transparencia en su propio país y entre países.

WorldatWork entiende que estos estándares son un componente fundamental de la práctica de recompensa; por tanto, incorpora un nuevo curso y examen de certificación que da respuesta a las necesidades de una audiencia cada vez más global.

El curso Normas Internacionales de Información Financiera para profesionales de compensación proporciona la formación y la aplicación de los principios y conceptos básicos de estas importantes normas, ya que están relacionados con el papel de los profesionales de compensación y beneficios. Se focaliza en la Normativa Internacional Contable 19 (NIC19), que resume los requerimientos para contabilizar y desglosar la información sobre los beneficios para empleados fijados por el International Accounting Standards Board (IASB). Los participantes aprenderán los beneficios para empleados que aparecen en la norma NIC 19 que incluyen sueldos y salarios, así como pensiones, seguros de vida y otros. Los participantes además aprenderán el impacto a corto y largo plazo de las decisiones sobre recompensa y la forma en que se informa a los grupos de interés de la organización.

Conociendo la norma NIC 19, los participantes serán capaces de tomar decisiones de mayor calado sobre los programas de compensación y beneficios, entender sus costes y trabajar eficientemente con los compañeros de negocio de contabilidad, finanzas y otras áreas de la organización en el diseño, aplicación y gestión de los programas de recompensa total.

En este curso los participantes conseguirán:

- Tener una visión general de las NIIF y el IASB
- Entender los objetivos del *reporting* financiero y cómo identificar y trabajar con los grupos de interés clave
- Aprender sobre estados financieros y su relación con su trabajo en compensación y beneficios
- Entender las implicaciones de la norma NIC 19 sobre los beneficios a corto plazo y a largo plazo, así como sobre los beneficios asociados a la jubilación y a la terminación de la relación laboral

A QUIÉN está dirigido

Este curso es para aquellas personas que están realizando la certificación GRP® y/o para profesionales de Recursos Humanos que tienen una responsabilidad global sobre los programas de compensación y beneficios.

QUÉ APRENDERÁ

Antecedentes de las normas de información financiera

- Historia
- Misión del IASB
- Objetivos del IASB
- Beneficios del proceso de armonización y normalización contable internacional
- Estructura del IASB





T7

Normas Internacionales de Información Financiera para profesionales de compensación

QUÉ APRENDERÁ (cont.)

El objetivo de los informes financieros

- Definición de contabilidad
- Objetivos de la información financiera
- Usuarios de la información contable
- Marco teórico conceptual

Construyendo y reportando estados financieros

- Devengo contable
- Los cuatro estados financieros principales

Sentido y alcance de la NIC 19: Retribuciones a empleados

- ¿Por qué hay una NIC 19?
- Cambios
- Alcance de la NIC 19
- Clases de retribuciones a empleados
- Contabilización de las retribuciones a empleados a corto plazo
- Retribuciones post-empleo
- Contabilización de las retribuciones a empleados a largo plazo
- Contabilización de las indemnizaciones por despido

Normas Internacionales de Información Financiera para profesionales de Recompensa Total

- ¿Qué es la NIIF 2?
- Tipos de incentivos a largo plazo
- Contabilidad para pagos basados en acciones
- Determinación del valor razonable de los instrumentos de incentivo a largo plazo
- La fórmula Black/Scholes para establecer el precio de la opción
- El modelo Árbol Binomial de precio de la opción
- El Método Monte Carlo de valoración



GR9

Comunicación Estratégica en Recompensa Total

Asegúrese que sus empleados lo entienden

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.

- Conozca el fundamento de planificar estratégicamente la campaña de comunicación
- Debata las características de la comunicación eficaz
- Comprenda los ocho pasos del proceso de comunicación
- Identifique los canales de comunicación apropiados para distribuir su mensaje
- Revise las consideraciones de la comunicación específica de la recompensa total y las situaciones especiales
- Averigüe cómo gestionar de forma efectiva y eficiente su campaña de comunicación

A QUIÉN está dirigido

Está dirigido para aquellos profesionales con experiencia en los campos de compensación y beneficios de empleados o para aquellos que quieren ampliar su perspectiva de recompensa total. Este curso es estratégico por naturaleza y está diseñado para participantes que necesitan centrarse principalmente en el diseño y la dirección de la comunicación.

QUÉ APRENDERÁ

Campañas de comunicación y Recompensa Total

- Recompensa total
- El modelo de Recompensa total
- Elementos de la estrategia de Recompensa total
- La propuesta de valor al empleado
- El proceso de diseño de la Recompensa total
- Comunicación de los programas de Recompensa total
- El proceso de diseño de una campaña de comunicación de Recompensa total



GR9

Comunicación Estratégica en Recompensa Total

QUÉ APRENDERÁ (cont.)

Fundamentos de la comunicación eficaz

- Aspectos de la comunicación eficaz
- Modelos de comunicación
- Comunicación eficaz

Comunicación de la Recompensa total y situaciones especiales

- Compensación – Qué comunicar
- Comunicación de la compensación - Consideraciones
- Bienestar – Qué comunicar
- Comunicación del bienestar - Consideraciones
- Beneficios – Qué comunicar
- Comunicación de los beneficios - Consideraciones
- Desarrollo – Qué comunicar
- Comunicación - Consideraciones
- Reconocimiento – Qué comunicar
- Comunicación de reconocimiento - Consideraciones
- Comunicar el valor de la Propuesta de Valor al Empleado
- Reforzar la comunicación de la Propuesta de Valor al Empleado (EVP)
- Situaciones especiales
- Trabajar de forma eficaz con proveedores externos
- Trabajar eficazmente con el departamento de comunicación
- Recompensa total y comunicación

El proceso de comunicación estratégica: pasos 1 – 4

- El proceso de comunicación estratégica
- 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

El proceso de comunicación estratégica pasos 5 – 6

- El proceso de comunicación estratégica
- Paso 5: seleccionar los canales de comunicación
- El proceso de comunicación estratégica
- Paso 6: diseñar la campaña de comunicación

El proceso de comunicación estratégica pasos 7 – 8

- El proceso de comunicación estratégica
- Paso 7: implantar la campaña
- El proceso de comunicación estratégica
- Paso 8: evaluar la campaña
- Gestionar la campaña de comunicación



C8

Visión de negocio para profesionales de compensación

En este mundo tan competitivo, los líderes de negocio de la economía global esperan que vaya más allá de los aspectos técnicos de su trabajo y que piense como una persona del negocio. De hecho, la comprensión estratégica del negocio es una de las ocho características clave que distinguen a los mejores profesionales según el **Censo de Carreras de los Profesionales de Recompensa Total** de WorldatWork de 2012.

Para alcanzar este entendimiento, debe desarrollar e interiorizar capacidades de visión empresarial -saber qué está pasando a su alrededor y entender cómo funciona el negocio tanto interna como externamente-. Tener un conocimiento profundo del negocio es esencial para tomar mejores decisiones y conseguir resultados positivos a largo plazo para su organización.

Este curso cubre las habilidades esenciales, comportamientos y acciones que apoyan este conocimiento y desarrollo de la visión de negocio, ayudándole a adquirir una visión global, conceptos financieros y a identificar la importante relación que existe entre los planes de compensación y la cuenta de resultados, y a tomar decisiones más inteligentes.

En este curso los participantes conseguirán:

- Aprender lo que implica aplicar habilidades y comportamientos clave de visión de negocio
- Comprender, evaluar y articular la relación entre la compensación y los resultados empresariales
- Entender conceptos financieros básicos
- Saber cómo funciona su negocio y reconocer la relación entre los planes de compensación y la cuenta de resultados
- Fortalecer sus habilidades de comunicación

A QUIÉN está dirigido

Este curso está dirigido a los profesionales de Recursos Humanos y/o profesionales que están realizando la certificación GRP®. El curso ha sido diseñado para proporcionar una visión de los aspectos críticos del negocio y repasa cómo un profesional de la compensación puede hacer uso de esta visión para potenciar su papel dentro de su empresa.

QUÉ APRENDERÁ

Introducción a la Visión de Negocio

- Visión general del curso
- ¿Qué es Visión de Negocio?
- Competencias clave para los profesionales de la Compensación
- Habilidades y comportamientos de la Visión de Negocio
- La importancia de la Visión de Negocio

Funcionamiento del negocio: propósito, estrategia, posicionamiento

- ¿Por qué las organizaciones están en el negocio?
- Estrategia competitiva
- Posición de mercado
- Ciclo de vida del negocio
- Vinculando la visión de negocio y la estrategia de compensación



C8

Visión de negocio para profesionales de compensación

QUÉ APRENDERÁ (cont.)

Competencia Financiera

- ¿Por qué las organizaciones utilizan informes financieros?
- Tipos de informes financieros
- Fuentes de financiación
- Valor temporal del dinero
- Principio del devengo

Conceptos Financieros y aplicaciones

- Evaluación de la situación financiera de la organización
- Hacer previsiones
- Analíticas de Negocio
- Conceptos financieros importantes
- Usos de métricas e información financiera
- Otras métricas de desempeño
- Confección del presupuesto

Consideraciones y Conexiones de Comunicación

- Alineamiento de la Estrategia de Compensación
- Jerarquía de la comunicación efectiva
- Información cualitativa y cuantitativa
- Perspectivas múltiples
- Comunicación efectiva
- Colaborar
- Conexiones entre empleados
- Presentación a los ejecutivos

