

GLOBAL REMUNERATION PROFESSIONAL | GRP®

La Certificación de compensación más prestigiosa del mundo



Índice

Calendario

GR1 – Gestión de la Recompensa Total

C3E – Principios Cuantitativos

GR3 – Análisis, documentación y valoración de puestos

GR4 – Gestión del Salario Fijo

GR6 – Retribución Variable

GR7 – Remuneración internacional

GR17 – Market Pricing

T7 – Normas Internacionales

GR9 – Comunicación Estratégica

C8 – Visión de Negocio

Modalidad y exámenes

Calendario 2025

Certificación GRP®

CURSO (orden Certificación)	FECHAS		FORMATO	HORARIO
Gestión de la Recompensa Total - GR1	2025	16 y 17 de septiembre	Presencial (Consultar opciones online)	9:00 - 17:30
Principios Cuantitativos en la Gestión de la Compensación - C3E		21 y 22 de octubre		
Análisis, Documentación y Valoración de Puestos - GR3		18 y 19 de noviembre		
Gestión del Salario Fijo - GR4	2025	21 y 22 de enero		
Retribución Variable: Mejorar el desempeño con la retribución variable - GR6		18 y 19 de febrero		
Remuneración Internacional: Visión general de la recompensa total - GR7		18 y 19 de marzo		
Market Pricing: Análisis de la competitividad salarial - GR17		23 y 24 de abril		
Normas Internacionales de Información Financiera para Profesionales de Compensación - T7		20 y 21 de mayo		
Comunicación Estratégica en Recompensa Total - GR9		17 y 18 de junio		
Visión de Negocio para Profesionales de Compensación - C8		15 y 16 de julio		

GRI – Gestión de la Recompensa Total

16 y 17 de septiembre 2025

Para atraer, motivar, comprometer y retener a empleados valiosos, es fundamental ofrecer un paquete de recompensas que se ajuste estratégicamente a las necesidades de los empleados y de la organización.

A través de siete módulos diferentes, esta experiencia de aprendizaje multifacética proporciona una excelente visión general de las recompensas totales y es perfecta para aquellos que son nuevos en el campo.

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.

Faculty



José Ángel López

Jefe Corporativo de Compensación y
Beneficios – Grupo OHLA



Susana Marcos

CEO – Managing Partner
en Peplematters

Contenidos

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
- El enfoque de la recompensa total

Compensación

- Compensación
- Factores que influyen en la compensación
- Diseño de la estructura de salario base
- Estructura de salario base
- Salario base
- Complementos
- Retribución variable

Beneficios

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

Efectividad de la conciliación

- Efectividad de la conciliación
- El profesional 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
- Compensación por desempeño
- Principios de los programas de compensación por mérito
- Salario base como inversión
- Directrices del incremento por mérito

Desarrollo del Talento

- Desarrollo del talento
- Oportunidades de desarrollo del talento
- Tipos de oportunidades de desarrollo
- Medición de la efectividad

Recompensa Total – Uniendo las piezas

- 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

C3E – Principios Cuantitativos en la Gestión de la Compensación

21 y 22 de octubre 2025

Este curso le ayudará a dominar un valioso conjunto de habilidades en estadística aplicada y análisis. A través de la práctica de Excel, aprender a desbloquear los conocimientos basados en datos que pueden conducir a resultados de negocio mejores y más estratégicos.

Además de los profesionales de compensación y RRHH, este curso puede ayudar a cualquier persona que trabaje regularmente con datos.

A quién está dirigido

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 GRI: 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.

Faculty



Susana Marcos

CEO – Managing Partner
en Peplematters

Contenidos

Estadística – Datos, información y niveles de medición

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

Porcentajes y temas relacionados

- 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

Valor del dinero en el tiempo

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

Estadística – Captura, organización, agrupación y presentación de datos

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

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

- Reconocimiento de datos distorsionados
- Errores que distorsionan los datos

Estadística – Medidas de tendencia y/o localización central

- Medidas de tendencia central
- Medidas de localización
- Percentiles

Medidas de Variabilidad

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

Estadística – Tipos de distribución

- Interpretación de distribuciones
- Distribución normal

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 Valoración de Puestos

18 y 19 de noviembre 2025

Aprenda a crear estructuras salariales que promuevan la equidad en el lugar de trabajo, contribuyan a un entorno laboral que los empleados esperan y exigen cada vez más, y garanticen que la organización sigue cumpliendo la legislación.

Este curso básico enseña métodos actualizados de análisis, documentación y evaluación de puestos -incluyendo la redacción de descripciones de puestos y la comprensión de los conocimientos básicos para la evaluación de puestos- que le ayudarán a apoyar los objetivos de talento de su organización.

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.

Faculty



Victoria Gismera

Socia – Peoplematters

Contenidos

Resumen Estratégico

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

Análisis de Puestos

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

Documentación del Puesto

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

Evaluación de Puestos basada en el mercado

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

Métodos no Cuantitativos de Evaluación de Puestos

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

Métodos Cuantitativos de Evaluación de Puestos

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

Cuestiones de Selección e Implantación

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

GR4 – Gestión del Salario Fijo

21 y 22 de enero 2025

Obtenga una ventaja vital en la competencia por el talento mediante el desarrollo de la estructura salarial base adecuada, una que se alinee con la estrategia de compensación de su organización y que reconozca y recompense a los empleados con talento.

A través de ejercicios prácticos y discusiones, este curso en profundidad le dará las habilidades para diseñar, implementar y evaluar una estrategia de compensación que atraiga y retenga el talento de su organización.

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.

Faculty



Victoria Gismera

Socia – Peplematters



Javier Pérez-Navarro

Director en Peplematters

Contenidos

El papel del Salario Base en la Recompensa Total

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

Diseño de Estructuras de Salario Base

- 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

- 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

Puesta en práctica y distribución del Salario Base

- Enfoques salariales
- Retribución basada en el puesto
- Diferenciales
- Acciones de retribución

- Comunicar las acciones de retribución
- Tarifas salariales de las nuevas incorporaciones

Salario por desempeño y presupuestos salariales

- Salario por desempeño
- Estrategia y filosofía de la compensación
- Principios de programas de salario por mérito
- La inversión en salario fijo
- Guía de incremento salarial por mérito
- Componentes de un presupuesto salarial basado en mercado

Fusiones, adquisiciones y compensación base

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

Administración y evaluación de los programas de salario base

- Seguimiento de los niveles salariales
- Acercamiento salarial
- Mantenimiento de estructuras salariales
- Revisión y auditoría de los programas de salario base

GR6 – Retribución Variable. Mejorar el Desempeño con la Retribución Variable

18 y 19 de febrero 2025

Aprenda cómo estimular a sus empleados para que rindan al máximo, aumentar la rentabilidad de la organización y retener a las personas con talento mediante programas de retribución variable bien diseñados. Este curso le proporcionará los conocimientos y habilidades necesarios para diseñar, implantar y evaluar con éxito planes de retribución variable.

También conocidos como pago por rendimiento, los programas de retribución variable incentivan a los empleados a alcanzar objetivos específicos, como aumentar los ingresos y adquirir nuevas habilidades. Desplegar con éxito la retribución variable es vital para los profesionales de compensación y RRHH de hoy en día.

A quién está dirigido

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

Faculty



Ignacio Mazo

Vicepresidente BTS Sur de Europa y
LATAM



Javier Pérez-Navarro

Director en Peplematters

Contenidos

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

Tipos de Retribución Variable

- Planes de incentivos
 - Planes de incentivo a corto plazo
 - Planes de incentivo a largo plazo
- Planes de bonos
- Planes de reconocimiento

Desarrollar un Plan de Retribución Variable - Fases 1 y 2

- 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 plano
 - Definir la elegibilidad
 - Seleccionar las medidas de desempeño

Desarrollar un Plan de Retribución Variable- Fase 3

- 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

Implantación y Evaluación

- Implantación del plan.
- Evaluación del plan.

GR7 – Remuneración Internacional. Visión General de la Recompensa Global

18 y 19 de marzo 2025

Este curso le ayudará a comprender cómo desarrollar programas eficaces de compensación total para organizaciones con una plantilla dispersa por todo el mundo. Centrándose en la alineación con los planes estratégicos de capital humano, aprenderá soluciones de remuneración de vanguardia, los factores que influyen en las decisiones de movilidad y las técnicas para remunerar a su plantilla de forma equitativa. Este curso le permitirá optimizar al máximo el diseño de sus programas de compensación total para atraer y retener a los mejores profesionales de todo el mundo.

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.

Faculty



Carmen Carlo

Compensation and Benefits COE
Director

Contenidos

Globalización, Remuneración y Recompensa Total

- Globalización
- El entorno del negocio global
- Remuneración total

Influencia sobre los Sistemas de Recompensa

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

Prácticas de remuneración global

- 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

Prácticas de beneficios globales

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

Conciliación, desempeño y reconocimiento, desarrollo y oportunidades de carrera

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

Gestionar las asignaciones internacionales

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

Fusiones y adquisiciones internacionales

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

GR17 – Market Pricing. Análisis de la Competitividad Salarial

23 y 24 de abril 2025

Aprenda a construir estructuras salariales competitivas relacionadas con el mercado que apoyen la estrategia de compensación de su organización y aumenten sus probabilidades de atraer, retener y motivar a los empleados con éxito.

Aprenderá una metodología para llevar a cabo un análisis competitivo de la remuneración; también podrá evaluar cómo su enfoque apoya los objetivos de contratación y retención de su organización, y la estrategia de compensación.

Los conocimientos adquiridos le ayudarán a desarrollar y diseñar paquetes retributivos eficaces y a comunicar con confianza a los directivos y ejecutivos, a los responsables de personal y a los empleados cómo se determina su retribución en función del mercado.

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.

Faculty



Victoria Gismera

Socia – Peoplematters

Contenidos

Recompensa Total y la función de compensación

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

Estrategia de negocio y Market Pricing

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

Datos de Encuestas

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

Recogida Datos de Mercado

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

Utilizar Datos de Encuestas

- Utilización de datos de encuestas
- Actualización de datos
- Combinación y ponderación
- Regresión
- Equidad interna vs. Competitividad Externa

National Plastics and Rubber Manufacturing – Un caso práctico

- Caso práctico

Excepciones y situaciones especiales

- Compensación total
- Incentivos

Comunicación

- Comunicación con los empleados y la alta dirección
- Comunicación a toda la organización
- Comunicación y fuentes de encuestas

T7 – Normas Internacionales de información financiera para profesionales de compensación

20 y 21 de mayo 2025

La compensación global está determinada por normas contables y requisitos de información internacionales en constante cambio: Manténgase al día con esta información crítica y asegúrese de que usted y sus colegas financieros se están comunicando claramente y utilizando los mismos términos mediante la obtención de los conocimientos proporcionados en este curso.

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.

Faculty



Ignacio Mazo

Vicepresidente BTS Sur de Europa y
LATAM

Contenidos

Introducción al IASB y a las NIIF

- El objetivo del IASB
- La estructura del órgano normativo y sus subcomités
- El marco teórico conceptual
- Los estándares del IASB y de las NIIF

Objetivos de los informes financieros

- Relaciones entre el marco teórico conceptual y los grupos de interés
- Proporcionar información a los grupos de interés de la organización
- ¿Quiénes son los grupos de interés?

Estados Financieros

- Contenido de los estados financieros clave:
- Balance
- Cuenta de pérdidas y ganancias
- Estado de cambios en el patrimonio neto
- Estado de flujos de efectivo
- Notas – la verdadera fuente de información

Sentido y alcance de la NIC 19

- Contabilidad según el principio de devengo
- El principio básico de que el coste de los beneficios otorgados a los empleados debería ser imputado durante el periodo donde se genera ese beneficio por el empleado en vez de cuando es pagado o pagable
- ¿Cómo se hace?

Retribuciones de empleados a corto plazo de la NIC 19

- Definición
- Tipos de retribución a corto plazo
- Beneficios periodificables
- Beneficios no periodificables
- Programas de participación en beneficios y planes de incentivos
- Tratamiento contable de las retribuciones a corto plazo
- Ejemplos prácticos

Retribuciones post-empleo de la NIC 19

- NIC 19 Características de un plan de aportación definida
- NIC 19 Características de un plan de prestación definida

NIC 19 Otras retribuciones a largo plazo

- Tratamiento contable de otras retribuciones a largo plazo
- Retribuciones que son inmediatamente desembolsadas
- Retribuciones que son periodificadas

NIC 19 Indemnizaciones por cese

- Categorías de las retribuciones que cumplen los requisitos y condiciones que determinan estas categorías
- Determinación de las condiciones para el plan
- Tratamiento de la provisión/pago de las retribuciones

GR9 – Comunicación Estratégica en Recompensa Total

17 y 18 de junio 2025

Incluso la mejor estrategia de recompensas se verá comprometida si los empleados y los ejecutivos no la entienden. Este curso le ayudará a informar, persuadir y motivar eficazmente a las distintas partes interesadas, aumentando el poder de su estrategia de recompensas y proporcionando a su organización una ventaja competitiva a la hora de captar talento.

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.

Faculty



Miriam Aguado

Socia en Peplematters, Employer
Branding expert

Contenidos

Estrategia de Comunicación y Recompensa Total

- 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

Fundamentos de la Comunicación

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

El proceso de Comunicación Estratégica: Pasos 1- 4

- 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

El proceso de Comunicación Estratégica: pasos 5- 6

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

El proceso de Comunicación Estratégica: pasos 7- 8

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

Comunicación de la Recompensa Total y situaciones especiales

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

C8 – Visión de Negocio para Profesionales de Compensación

15 y 16 de julio 2025

Incluso la mejor estrategia de recompensas se verá comprometida si los empleados y los ejecutivos no la entienden. Este curso le ayudará a informar, persuadir y motivar eficazmente a las distintas partes interesadas, aumentando el poder de su estrategia de recompensas y proporcionando a su organización una ventaja competitiva a la hora de captar talento.

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 como un profesional de la compensación puede hacer uso de esta visión para potenciar su papel dentro de su empresa.

Faculty



Ignacio Mazo

Vicepresidente BTS Sur de Europa y
LATAM



Susana Marcos

CEO – Managing Partner
en Peplematters

Contenidos

Introducción a la Visión de Negocio

- Habilidades de la visión de negocio y competencias clave
- La importancia de la visión de negocio para la organización y los empleados
- El marco de recompensa global
- El papel del profesional de la compensación

Funcionamiento del negocio

- Estrategias competitivas y posicionamiento de mercado
- El ciclo de vida del negocio

Competencia Financiera

- Fundamentos del reporting financiero
- Métricas de beneficio habituales
- Métricas comunes

Evaluación del negocio

- Indicadores clave de desempeño
- La cuenta de resultados de la organización y su impacto en compensación
- Herramientas comunes y enfoques de evaluación

Comunicación y conexiones

- Construyendo una red de conocimiento
- Identificando recursos y de dónde proviene la información
- La importancia de la comunicación basada en datos
- Participación en foros de discusión de profesionales fuera del área de compensación

Modalidad y Exámenes

Lugar de Impartición

Presencial: C/Serrano, 21 PI-7ª

Exámenes

Cada curso dentro de la Certificación tiene un examen. Hay que aprobar el examen de los 10 cursos para obtener la Certificación Global Remuneration Professional.

El formato del examen es **online**.

Formulario de Inscripción

<https://www.peplematters.com/formacion/grp-hoja-de-inscripcion/>

Para más información puede ponerse en contacto con nosotros:

- josemaria.ruiz@peplematters.com
- 696460236