

Prepara a tu equipo para la próxima revisión salarial anual



GR3 – Análisis, Documentación y Evaluación de Puestos.

18 y 19 de noviembre 2025

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

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.

Objetivos

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.

Instructores



Victoria Gissera

Socia – Peoplematters



Guillermo Rademakers

Senior Manager
en Peoplematters

DNI – 07226739R

Teléfono – 917810680

Email –
victoria.gissera@peoplematters.com

DNI – X1165470Z

Teléfono – 917810680

Email –
guillermo.rademakers@peoplematters.com

Total horas formación Victoria Gissera: 7 horas

Total horas formación Guillermo Rademakers: 7 horas

TOTAL HORAS FORMACIÓN: 14

Lugar de Impartición

Presencial: C/Serrano, 21 PI-7ª

Fechas y Horario

- Martes 18 de noviembre 2025. De 9:00 a 17:30. Total 7 horas de formación.
- Miércoles 19 de noviembre 2025. De 9:00 a 17:30. Total 7 horas de formación.

GR4 – Gestión del Salario Fijo

20 y 21 de enero 2026

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

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.

Objetivos

Diseñe un Plan Justo y Competitivo.

Este curso 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.

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

Instructores



Victoria Gismera

Socia – Peplematters



Javier Pérez-Navarro

Director
en Peplematters

DNI – 07226739R

Teléfono – 917810680

Email –
victoria.gismera@peplematters.com

DNI – 51109136P

Teléfono – 676433231

Email – javier.perez-
navarro@peplematters.com

Total horas formación Victoria Gismera: 7 horas

Total horas formación Javier Pérez-Navarro: 7 horas

TOTAL HORAS FORMACIÓN: 14

Lugar de Impartición

Presencial: C/Serrano, 21 PI-7ª

Fechas y Horario

- Martes 20 de enero 2026. De 9:00 a 17:30. Total 7 horas de formación.
- Miércoles 21 de enero 2026. De 9:00 a 17:30. Total 7 horas de formación.

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

17 y 18 de febrero 2026

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.

A quién está dirigido

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

Objetivos

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

Instructores



Ignacio Mazo

Vicepresidente BTS Sur de Europa y
LATAM

DNI - 50804005H

Teléfono - 629128656

Email - Ignacio.mazo@bts.com



Javier Pérez-Navarro

Director
en Peoplematters

DNI - 51109136P

Teléfono - 676433231

Email - javier.perez-
navarro@peoplematters.com

Total horas formación Ignacio Mazo: 7 horas

Total horas formación Javier Pérez-Navarro: 7 horas

TOTAL HORAS FORMACIÓN: 14

Lugar de Impartición

Presencial: C/Serrano, 21 Pl-7ª

Fechas y Horario

- Martes 17 de febrero 2026. De 9:00 a 17:30. Total 7 horas de formación.
- Miércoles 18 de febrero 2026. De 9:00 a 17:30. Total 7 horas de formación.

Tres cursos

Un itinerario formativo que prepara a tu equipo para liderar con datos, coherencia y visión en el un momento crítico del año.

Además, os permitirá aprender cómo lo están haciendo otras empresas líderes: nuestros programas reúnen a profesionales de compensación de sectores tan diversos como banca, energía, tecnología, pharma, gran consumo y servicios profesionales, creando un entorno de aprendizaje práctico y real.

Inscribe a tu equipo ahora en noviembre y recibe un descuento:

- **1 curso: 1.590 €**
- **Pack 3 cursos: 4.500 €**

Reservar plazas