

# GLOBAL REMUNERATION PROFESSIONAL | GRP®



# GR4 – Gestión del Salario Fijo

21 y 22 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 – Peoplematters



**Javier Pérez-Navarro**

Director  
en Peoplematters

## Lugar de Impartición

Presencial: C/Serrano, 21 Pl-7ª

## Fechas y Horario

- Martes 21 de enero 2026. De 9:00 a 17:30. Total 7 horas de formación.
- Miércoles 22 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



**Javier Pérez-Navarro**

Director  
en Peoplematters

## Lugar de Impartición

Presencial: C/Serrano, 21 PI-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.