

GLOBAL REMUNERATION PROFESSIONAL | GRP®



Calendario Edición 22

Certificación GRP®

NOMBRE DEL CURSO	FECHAS	FORMATO	HORARIO
Gestión de la Recompensa Total – GR1	2025	Presencial (Consultar opción aula virtual)	9:00 - 17:30
Principios Cuantitativos en la Gestión de la Compensación – C3E			
Análisis, Documentación y Valoración de Puestos – GR3			
Gestión del Salario Fijo – GR4			
Retribución Variable: Mejorar el desempeño con la retribución variable – GR6			
Remuneración Internacional: Visión general de la recompensa total – GR7			
Market Pricing: Análisis de la competitividad salarial – GR17			
Normas Internacionales de Información Financiera para Profesionales de Compensación – T7			
Comunicación Estratégica en Recompensa Total – GR9			
Visión de Negocio para Profesionales de Compensación – C8			

GR1 – Gestión de la Recompensa Total.

16 y 17 de septiembre 2025

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

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.

Objetivos

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

Instructores



José Ángel López

Jefe Corporativo de Compensación y
Beneficios – Grupo OHLA



Susana Marcos

CEO – Managing Partner
en Peoplematters

Lugar de Impartición

Presencial: C/Serrano, 21 Pl-7^a

Fechas y Horario

- Martes 16 septiembre 2025. De 9:00 a 17:30. Total 7 horas de formación.
- Miércoles 17 septiembre 2025. De 9:00 a 17:30. Total 7 horas de formación.

C3E - Principios Cuantitativos en la Gestión de la Compensación.

21 y 22 de octubre 2025

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

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.

Objetivos

Entendiendo las Estadísticas de Recursos Humanos.

Este curso 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.

- Aprenda los conceptos cuantitativos básicos y los cuatro niveles de medición
- Comprenda cómo definir y comparar porcentajes, índices de mercado y compa-ratios
- Estudie el valor del dinero en función del tiempo, incluyendo interés compuesto y tasa compuesta de crecimiento salarial
- Averigüe cómo recoger, analizar y presentar los datos de manera correcta y precisa
- Aprenda cómo determinar las medidas de tendencia central y las medidas de localización central
- Debata las medidas de variabilidad.
- Explore los distintos tipos de distribución de datos
- Consiga comprender los modelos y análisis de regresión

Instructora



Susana Marcos

CEO – Managing Partner
en Peoplematters

Lugar de Impartición

Presencial: C/Serrano, 21 Pl-7^a

Fechas y Horario

- Martes 21 de octubre 2025. De 9:00 a 17:30. Total 7 horas de formación.
- Miércoles 22 de octubre 2025. De 9:00 a 17:30. Total 7 horas de formación.

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 Implementación

- 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 Gismera

Socia – Peoplematters

Lugar de Impartición

Presencial: C/Serrano, 21 Pl-7^a

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

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-7^a

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-7^a

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.

GR7 – Remuneración Internacional.

Visión General de la Recompensa Global.

17 y 18 de marzo 2026

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

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.

Objetivos

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

Instructora



Carmen Carlo

Compensation and Benefits COE
Director

Lugar de Impartición

Presencial: C/Serrano, 21 Pl-7^a

Fechas y Horario

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

GR17 – Market Pricing. Análisis de la Competitividad Salarial.

21 y 22 de abril 2026

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

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.

Objetivos

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
- Descubra fuentes de datos, opciones de recogida de datos, formatos de encuestas salariales y la utilización del job matching
- Aprenda cómo los datos representados en las encuestas salariales pueden ayudar al profesional a desarrollar la tarifa de mercado para los puestos benchmark.
- Debata sobre el uso de las herramientas estadísticas y de datos como la actualización (aging), combinación, ponderación o clasificación (slotting)
- Aprenda a manejar las situaciones especiales que pueden surgir durante el market pricing
- Conozca como comunicar el market pricing a la dirección y a su organización

Instructora



Victoria Gismera

Socia – Peoplematters

Lugar de Impartición

Presencial: C/Serrano, 21 Pl-7^a

Fechas y Horario

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

T7 – Normas Internacionales de información financiera para profesionales de compensación.

20 y 21 de mayo 2026

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

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.

Objetivos

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.

- 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.

Instructor



Ignacio Mazo

Vicepresidente BTS Sur de Europa y
LATAM

Lugar de Impartición

Presencial: C/Serrano, 21 Pl-7^a

Fechas y Horario

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

GR9 – Comunicación Estratégica en Recompensa Total.

16 y 17 de junio 2026

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.

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.

Objetivos

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

Instructora



Miriam Aguado

Socia en Peoplematters, Employer
Branding expert

Lugar de Impartición

Presencial: C/Serrano, 21 Pl-7^a

Fechas y Horario

- Martes 16 de junio 2026. De 9:00 a 17:30. Total 7 horas de formación.
- Miércoles 17 de junio 2026. De 9:00 a 17:30. Total 7 horas de formación.

C8 – Visión de Negocio para Profesionales de Compensación.

7 y 8 de julio 2026

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

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.

Objetivos

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.

- 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

Instructores



Ignacio Mazo

Vicepresidente BTS Sur de Europa y
LATAM



Susana Marcos

CEO – Managing Partner
en Peoplematters

Lugar de Impartición

Presencial: C/Serrano, 21 Pl-7^a

Fechas y Horario

- Martes 7 de julio 2026. De 9:00 a 17:30. Total 7 horas de formación.
- Miércoles 8 de julio 2026. De 9:00 a 17:30. Total 7 horas de formación.