

GLOBAL COMPENSATION IMMERSION PROGRAM | GCIP®

Rápido, completo y efectivo

**Fechas**

- 8, 9 y 13, 14, 15 de abril 2026

**Modalidad:** Aula virtual**Horario:** 15:30h a 20:00h (UTC+1)**Precio:** 3.600€ + IVA**Bonificable a través de FUNDAE**

Resumen

El **Global Compensation Immersion Program (GCIP®)**, proporciona a los participantes una base completa y actual de conceptos y tendencias en el campo de la compensación. El programa incluye temas clave como el diseño de modelos de recompensa total, filosofía y estrategia de compensación, documentación y evaluación de puestos, diseño y mantenimiento de estructuras salariales, administración del salario base, retribución ligada a desempeño y retribución variable – todo ello desde una perspectiva estratégica.

Este programa va dirigido a profesionales de Recursos Humanos, Finanzas u otras áreas funcionales que desean prepararse para asumir responsabilidades inmediatas en la gestión y planificación de la compensación para una fuerza de trabajo cada vez más global y con mayor movilidad.

Peplematters, en alianza con WorldatWork, imparte el programa GCIP® en español y en exclusividad para España y LATAM.

Contenidos

1. Visión general estratégica:

- Explicar el Modelo de Recompensa Total.
- Describir el proceso de diseño de la Recompensa Total.
- Definir la filosofía y estrategia de compensación.
- Identificar los objetivos del programa de compensación.
- Definir los dos elementos principales de compensación.

2. Análisis y documentación de puestos:

- Describir el propósito del análisis de puestos.
- Explicar el proceso de análisis de puestos.
- Identificar y explicar las diversas fuentes de información del puesto.
- Explicar las consideraciones relacionadas con la comunicación del análisis de puestos.
- Identificar y describir las fuentes posibles de error en el análisis de puestos.
- Identificar los principales tipos de documentación del puesto.
- Identificar y describir los usos comunes para las descripciones de puestos en los programas de compensación.
- Describir el tipo de información que debería estar incluida en las descripciones de puestos y la importancia de cada componente.
- Identificar los formatos apropiados de descripción de puestos para diferentes niveles y directrices para preparar descripciones de puestos eficaces.

3. Valoración de puestos de trabajo:

- Identificar los métodos no cuantitativos de valoración de puestos.
- Definir el método de ranking y describir los dos tipos de ranking, los pasos que implica y sus ventajas e inconvenientes.
- Definir el método de clasificación y describir los pasos que implica, así como sus ventajas y desventajas.
- Identificar los dos métodos cuantitativos de valoración de puestos.
- Definir la terminología asociada con los factores compensables y describir el proceso relacionado con su selección, definición y ponderación.
- Determinar los grupos de factores compensables genéricos e identificar factores de valoración comúnmente utilizados para cada uno.
- Explicar el método de componentes del puesto, las ponderaciones y sus ventajas e inconvenientes.
- Explicar el método de puntos y factores, los pasos a dar y sus ventajas e inconvenientes.

4. Utilización de encuestas salariales:

- Analizar las fuentes de datos del mercado competitivo.
- Explicar los factores de decisión sobre qué tipo de estudios usar, incluyendo el uso de múltiples fuentes de encuestas.
- Describir los diversos formatos de estudios salariales y los datos estadísticos usados en encuestas salariales.
- Analizar los criterios para la selección de estudios.
- Analizar el uso y la importancia de la documentación.
- Describir la precisión e integridad de los datos.
- Describir el proceso de actualización de los datos de las encuestas.
- Definir la combinación de fuentes y explicar el razonamiento detrás de su uso.
- Explicar el concepto de ponderación e identificar consideraciones para su uso.
- Explicar el modelo y análisis de regresión y cómo se relaciona con el market pricing.

5. Gestión de la retribución fija y la retribución por desempeño:

- Identificar los objetivos de una estructura salarial para una organización.
- Describir los métodos utilizados para construir una estructura de salario fijo.
- Identificar las consideraciones de diseño que deben tenerse en cuenta a la hora de desarrollar una estructura de salario fijo.
- Identificar componentes del diseño de la estructura salarial, incluyendo el desarrollo de una línea de política de salario fijo, la determinación del número de estructuras salariales y del número de grados o bandas.
- Explicar las bandas anchas (broadbanding) e identificar las razones por las que las organizaciones las utilizan.
- Identificar métodos para hacer el seguimiento y para ajustar los niveles salariales.
- Definir la compresión o acercamiento salarial e identificar causas y soluciones.
- Identificar y explicar métodos para mantener las estructuras salariales.
- Identificar métodos y procesos para llevar a cabo auditorías técnicas y de percepción de los distintos partícipes clave.

6. Planes de retribución variable:

- Describir las tres categorías principales de retribución variable.
- Identificar tres estrategias de negocio habituales.
- Identificar objetivos de negocio comunes utilizados para lograr la estrategia de negocio.
- Describir el ciclo de la vida del negocio.
- Describir cómo los programas de retribución variable apoyan el logro de los objetivos de negocio.
- Explicar los planes de incentivos a corto y largo plazo, incluyendo objetivos, enfoques y consideraciones.
- Explicar los tipos de planes de bonos y de reconocimiento, incluyendo objetivos y consideraciones.

7. Diseño de la retribución variable:

- Analizar las actividades que deberían llevarse a cabo antes de diseñar un plan de retribución variable.
- Explicar cómo se determinan los objetivos del plan y el tipo de plan.
- Analizar las consideraciones a tener en cuenta a la hora de determinar la elegibilidad del plan.
- Analizar los diferentes tipos de medidas de desempeño y cómo seleccionar las métricas apropiadas.

Docentes



Susana Marcos

CEO – Managing Partner
en Peplematters



Victoria Gismera

Socia – Peplematters



Javier Pérez-Navarro

Director
en Peplematters



Guillermo Rademakers

Senior Manager
en Peplematters