



Global Immersion Compensation Program

Objetivos:

El **Global Compensation Immersion Program (GCIP®)** proporciona a las/los participantes una base completa y actual de conceptos y tendencias en el campo de la compensación aplicada globalmente. A través de este programa altamente participativo, los participantes conseguirán, de forma rápida y eficaz, alcanzar un conocimiento experto en el área de la compensación.

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. Prácticas globales de compensación y asignaciones internacionales

- Definir la cultura y explicar su influencia en la compensación global y la motivación del empleado.
- Explicar las prácticas de gestión del salario fijo en la compensación global, incluyendo frecuencia de pago, recogida de datos de mercado y progresión salarial.
- Explicar las prácticas de gestión de la retribución variable en la compensación y los potenciales problemas a la hora de su gestión a escala global.
- Definir la terminología relativa a las asignaciones internacionales.
- Describir la evolución de las operaciones globales y las cuestiones relacionadas con las asignaciones internacionales.
- Describir los diferentes enfoques utilizados para compensar a los asignados internacionales.



Contenidos (cont.):

3. 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.

4. 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 un 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.

Contenidos (cont.):

5. 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*.

6. 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.

Contenidos (cont.):

7. 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.

8. 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.

9. Más allá de los componentes técnicos: mejores prácticas (Debate)

Fechas/Horario:

5, 6, 7 y 8 de junio y 12,13,14 de junio, en sesiones en formato online de 4:30 horas las tardes de 15:30 a 20:00 (UTC+2).

Total horas formativas: 28 horas.