

JORNADAS DE ALTA DIRECCIÓN

Una Nueva Herramienta
en Gestión de RR.HH.:
La Compensación Total Flexible

14

octubre 2003
de 17:00 a 21:00 horas

Coordinador:

Carlos Delgado Planás

Director de Human Resource Consulting
PricewaterhouseCoopers

introducción

LA COMPENSACIÓN TOTAL FLEXIBLE INCIDE EN LA NECESIDAD DE OTORGAR UNA MAYOR FLEXIBILIDAD E INDIVIDUALIZACIÓN A LA RETRIBUCIÓN DEBIDO A LOS CONSTANTES CAMBIOS EN EL ENTORNO, LAS ORGANIZACIONES Y LAS PERSONAS.

"EL RETO DE TODO RESPONSABLE DE LAS RETRIBUCIONES EN UNA EMPRESA ES OPTIMIZAR LA VALORACIÓN SUBJETIVA DE LOS PROFESIONALES EN RELACIÓN CON EL ESFUERZO ECONÓMICO QUE REALIZA LA ORGANIZACIÓN DENTRO DE UNA LÓGICA DE EQUIDAD INTERNA Y COMPETITIVIDAD EXTERNA"

PROFUNDIZAREMOS EN CUÁNTO, CUÁNDO, DÓNDE Y EN CÓMO VAMOS A RETRIBUIR PARA CAPTAR, MOTIVAR Y RETENER A LOS MEJORES PROFESIONALES EN NUESTRA EMPRESA, ADEMÁS DE CONSEGUIR OTROS MUCHOS OBJETIVOS.

programa

- + **Análisis del entorno:**

La ralentización económica iniciada en el primer semestre de 2001, agravada por el entorno geopolítico actual, ha obligado a muchas empresas a redefinir y reestructurar sus actividades para poder afrontar estos hechos y asegurar su futuro.

Los costes salariales, como partida más importante en el gasto de las compañías, ha de ser gestionada de una forma más imaginativa y eficiente para poder vincular a los mejores profesionales y satisfacer las exigencias del accionista. En momentos como el actual se hace más perentoria la necesidad de que la retribución actúe como un pedal de aceleración que alinee a los profesionales con los objetivos y valores de la empresa, y viceversa.
- + **El modelo estratégico de la Compensación Total Flexible:**

Se consigue crear un modelo global de la gestión de recursos humanos que esté perfectamente alineado con el modelo estratégico de la empresa, utilizando la compensación como acelerador hacia la consecución de los objetivos de negocio y con una mejora de la eficiencia organizativa, con un sistema flexible que alinee las necesidades organizativas con las de los profesionales.

Este modelo de balances está compuesto por la integración de las posiciones, del rendimiento y de las personas y nos permitirá atraer, motivar y vincular a los mejores profesionales al proyecto empresarial.
- + **La Compensación Total Flexible y la "caja de herramientas":**

El responsable en el diseño y gestión del modelo retributivo en una organización podría asimilarse a un "manitas" con su caja de herramientas. Cada una de ellas tiene una función específica y el elegir la herramienta apropiada o no supondrá resultados positivos o graves fracasos en los intentos de la organización.

El salario fijo, la retribución variable, a corto o largo plazo, los beneficios sociales y los elementos intangibles de la empresa tienen funciones y objetivos muy dispares que deben ser utilizados adecuadamente en cada momento para la creación de valor del accionista y del profesional.

Se analizarán las tendencias retributivas en las empresas.
- + **Aspectos fiscales de la retribución:**

La entrada en vigor de las reformas parciales introducidas en el impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas puede impulsar a revisar los modelos de retribución existentes en nuestra organización.

Será preciso analizar si los elementos con un tratamiento fiscal más beneficioso que queremos incorporar al paquete retributivo ayudan a conseguir los objetivos de la empresa y los valores en la organización.
- + **Superación de la "miopía retributiva":**

Pagar sólo en efectivo es muy fácil. Pero es insuficiente, poco imaginativo y aún menos rentable. Uno de los retos de todo responsable de las retribuciones en una empresa es optimizar la valoración subjetiva de los colaboradores en relación con el esfuerzo económico que realiza la organización.

En ocasiones, se detecta una "miopía retributiva" que provoca que nuestro esfuerzo se centre en maximizar el ingreso que cada mes percibe el profesional en su banco o caja, despreocupándonos de lo que ocurrirá en los días siguientes en su cuenta corriente, en examinar qué hará cada profesional con su retribución neta después de impuestos y con su tiempo libre. Aparecen los dos conceptos críticos: la disponibilidad neta después de impuestos y gastos personales y el tiempo libre.
- + **El Plan de Compensación Flexible:**

Una estrategia retributiva es eficaz cuando cada empleado conoce y valora cada uno de los elementos que forman parte de su paquete retributivo. En numerosas empresas podemos ver como muchos profesionales no conocen el coste de su paquete retributivo y, lo que es peor, muchas veces no lo consideran valioso pese a que la empresa está realizando un importante gasto por ellos.

Dicho en otras palabras, cada profesional es único y tendremos que ofrecerle un proyecto empresarial suficientemente atractivo para que decida invertir su capital intelectual con nosotros y no con nuestros competidores. Y para ello, tendremos que presentarle una propuesta personalizada y única, muy lejos de las fórmulas genéricas o del "café para todos".
- + **Análisis de Casos Prácticos.**

lugar de impartición

Escuela Superior de Gestión Comercial y Marketing (ESIC)
Avda. de Valdenigrales, s/n 28223 Pozuelo de Alarcón (Madrid)
tel.: 91 452 41 00 fax: 352 85 34 www.esic.es

INSCRIPCIONES:

Las inscripciones se realizarán mediante el envío de la ficha adjunta.

■
por fax: 91 352 85 34

■
por teléfono: 91 452 41 47

■
por e-mail: aula@esic.es

■
a través de internet en el formulario www.esic.es/aula

CANCELACIONES:

Si la persona no pudiera asistir, deberá comunicarlo a ESIC.

Si dicha cancelación se notifica a siete días hábiles antes del inicio del programa,

se devolverá el importe del programa menos un 15%

en concepto de gastos administrativos.

Pasado este periodo, se podrá sustituir por otra persona sin coste adicional.

ALOJAMIENTO:

ESIC mantiene acuerdos con distintos hoteles para facilitar

el alojamiento de los asistentes.

fax fax fax fax fax fax fax

91 352 85 34

Si desea realizar alguna consulta: Raquel Iglesias 91 452 41 47

180,00
euros

- Deseo inscribirme en la Jornada de Alta Dirección
Una Nueva Herramienta en Gestión de RR.HH.:
La Compensación Total Flexible
14 de octubre de 17 a 21 horas

NOMBRE	
PRIMER APELLIDO	
SEGUNDO APELLIDO	
EMPRESA	
SECTOR	
CARGO	
DIRECCIÓN	
LOCALIDAD	
PROVINCIA	C.P.
TELÉFONO	FAX
e-MAIL	
FACTURAR A	
CIF	

FORMA DE PAGO: METÁLICO CHEQUE NOMINATIVO A FAVOR DE ESIC
 TRANSFERENCIA A LA CUENTA: 0075-0078-02-0601201686

TARJETA: VISA AMEX DINERS CLUB

TARJETA N°: CAD.:

TITULAR: FIRMA:

La inscripción se formulará mediante el envío de este boletín con la forma de pago convenientemente señalada, y en caso de elegir el pago en efectivo o mediante talón nominativo a ESIC, se adjuntará a la ficha de inscripción. Antiguos Alumnos de ESIC y suscriptores de ESIC y suscriptores de Cinco Días; consultar condiciones económicas. Esta información será incorporada a los ficheros de las empresas organizadoras para informarle puntualmente de nuestra oferta formativa y servicios. Si usted desea acceder a estos datos, corríjirlos o cancelarlos, comuníquelo por escrito a ESIC, Avda. de Valdegraves, s/n 28223 Pozuelo de Alarcón (Madrid).