


# apd

# Seminario

ASOCIACIÓN PARA EL PROGRESO DE LA DIRECCIÓN



**De la administración de salarios a  
la gestión estratégica de la recompensa**  
Cómo diseñar una propuesta de valor  
para la empresa y su equipo

Barcelona, 2 de junio de 2016



peplematters

## De la administración de salarios a la gestión estratégica de la recompensa

### Cómo diseñar una propuesta de valor para la empresa y su equipo

A medida que la economía se recupere y crezca la demanda de nuevas contrataciones, la escasez de profesionales con experiencia y competencias específicas de la industria podrá obstaculizar la capacidad de muchas empresas para crecer.

Las organizaciones podrán encontrarse en una situación difícil para mantener a los empleados con alto rendimiento. Esto impulsa a las empresas a transformar su gestión del capital humano evolucionando desde una mera administración de los salarios y su impacto en el coste, hacia una gestión estratégica de la oferta de recompensa como Propuesta de Valor al Empleado integral. Esta nueva Propuesta de Valor al empleado determinará su marca como empleador proyectada hacia el mercado para atraer el talento requerido, y hacia adentro para cumplir la promesa, comprometer, fidelizar y motivar a una plantilla cada vez más compleja.

Los contenidos del seminario parten de un enfoque estratégico donde se abarcarán los temas claves de la gestión de recompensa en la actualidad. Se trata de un taller que aporta una visión detallada de los principales aspectos tanto conceptuales como prácticos de las nuevas tendencias en retribución.

#### Horario

- 9.25 h Presentación del seminario
- 9.30 h 1º Sesión
- 12.00 h Pausa café
- 12.20 h 2º Sesión
- 14.30 h Fin de la sesión

#### Objetivos

- Informarse de las últimas tendencias en materia retributiva
- Debatir sobre el nuevo escenario para la adaptación de estrategia retributiva



### Susana Marcos

- Socia cofundadora de PeopleMatters, dirige la Línea de Servicios de diseño e implantación de Procesos de Recursos Humanos, especialmente de Retribución y Recompensa. Es responsable de WorldatWork en España, y en español internacionalmente.
- Fue Socia Directora de la Práctica de Capital Humano en España de Watson Wyatt (hoy TW) y Directora de Formación y Desarrollo en una entidad financiera nacional. Anteriormente, desarrolló su carrera dentro de la Consultoría en Andersen Consulting (hoy Accenture), formando parte del Grupo de Gestión del Cambio.
- Trabajó como investigadora en el Centro de Investigación y Documentación Educativa del Ministerio de Educación y en colaboración con la Universidad de Princeton, e impartió clases de Estadística y Proceso de Datos en la Facultad de CC de la Educación de la UCM.
- Tiene reconocida experiencia en diseño e implantación de sistemas de retribución y recompensa, asesoramiento de Comisiones de Nombramientos y Retribuciones, y modelos de gestión de recursos humanos tanto en España como fuera del país y en distintos sectores. Es experta en proyectos de implantación del Cambio, integración de RRHH en procesos de M&A, y coach de primeros ejecutivos y directivos de grandes compañías.
- Licenciada en Ciencias de la Educación por la UCM, Master en Recursos Humanos y PDD (IESE, Madrid).
- Es Faculty internacional de GRP®, Sales Incentives Programs y Executive Compensation, y miembro de WorldatWork Society, SHRM, CIPD, GEO, del Instituto de Consejeros-Administradores y de varias asociaciones profesionales.
- Ha sido seleccionada como una de las 100 Top Mujeres Líderes en la categoría de Empresarias en 2012 (también candidata en 2013 y 2014) y "Mujer Referente" por el Proyecto Lidera de la Comunidad Autónoma de Madrid.

### Metodología

Gestión estratégica de la Recompensa Total es el tema central de este seminario en el que se presenta un enfoque basado en una visión práctica. Se trata, por tanto, de un taller fundamentalmente teórico-práctico que es de utilidad para aquellos que se dedican a la dirección de recursos humanos en general, así como para los profesionales con responsabilidad sobre retribuciones. El conocimiento de cada uno de los alumnos se contrasta con los de resto de participantes haciendo el aprendizaje colaborativo.

### **I. Visión global de la recompensa en el nuevo contexto**

- Evolución de la retribución y la recompensa hacia el “nuevo contrato”. Lecciones aprendidas.
- El modelo de Recompensa Total y sus elementos para atraer, motivar, retener y comprometer. Una visión integral de la oferta al empleado.
- Impulsores internos y externos de la Estrategia de Recompensa Total eficaz y sostenible para empresa y empleado: estrategia de negocio, cultura organizativa, ciclo de negocio, contexto demográfico, normativo, competitivo, geográfico, etc.
- Recompensa y Propuesta de Valor al Empleado (PVE).

### **II. Elementos fundamentales de un sistema de Recompensa Total**

- Análisis del valor y la eficacia de los elementos de la Recompensa Total como herramienta de gestión del capital humano y ventaja competitiva de las empresas.
- Cómo obtener el máximo rendimiento de los sistemas y programas de recompensa. Aspectos clave en el diseño e implantación de los elementos y tendencias significativas:
  - Compensación fija y variable
  - Beneficios
  - Equilibrio vida personal-vida profesional, conciliación
  - Reconocimiento
  - Gestión del desempeño y desarrollo del talento
- Uniendo las piezas.

### **III. ¿Cómo hacer que funcione? Nuevas variables a considerar al implantar un sistema de Recompensa Total**

- El papel de profesional experto en Recompensa Total y el papel de RRHH.
- Comunicación de la recompensa – como ayudar a los empleados a reconocer el valor de todos los elementos que configuran su paquete retributivo.
- Esquemas no tradicionales de organización del trabajo – como pueden las organizaciones adaptarse a este fenómeno imparables.
- Diversidad en la recompensa - impacto de la edad, generaciones, género, ciclo de negocio, transformación, globalización.

# De la administración de salarios a la gestión estratégica de la recompensa

## Cómo diseñar una propuesta de valor para la empresa y su equipo

Barcelona, 02 de junio de 2016



*inscríbete en*  
**www.apd.es**

Formaliza tu inscripción a esta jornada a través de nuestra web **www.apd.es**

- 1 Regístrate en nuestra web (recibirás un mail de confirmación con tu clave de acceso)
- 2 Dirígete a la actividad a la que quieres inscribirte (Agenda)
- 3 Pulsa el botón "Inscribirme" y rellena los campos solicitados

### Información práctica

- **Fecha:** 02 de junio de 2016
- **Lugar:** Aula formación Apd Zona Mediterránea  
Avda. Diagonal, 520 - 08006 Barcelona
- **Horario:** de 9.25h a 14.30h
- **Teléfono de información:** 93 440 76 05

### Cuota de inscripción

- Socios Protectores de APD: 450€ + 21% I.V.A.
- Socios Globales e Individuales de APD: 600€ + 21% I.V.A.
- No socios: 1200€ + 21% I.V.A. Ser socio de APD tiene importantes ventajas, consúltenos en el 93 440 76 05

### Derechos de inscripción

- Documentación
- Certificado de asistencia

### Cancelaciones

- En caso de no cancelar la inscripción o realizarla con menos de 24 horas deberá abonar el 100% del importe.

### Forma de pago

- Domiciliación
- Transferencia a favor de APD: Zona Mediterránea  
La Caixa: c/c 2100-0815-58-0200578991
- Cheque nominativo.

Los gastos de formación de personal tienen la consideración de gastos deducibles para la determinación del rendimiento de las actividades económicas, tanto en el Impuesto sobre Sociedades como en el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas. Aquellos gastos e inversiones destinados a habilitar a los empleados en la utilización de las nuevas tecnologías de la comunicación y de la información dan derecho a practicar una deducción en la cuota íntegra de ambos impuestos en el porcentaje previsto legalmente.

Si no pudiera asistir a este acto, le rogamos haga llegar esta información a otra persona a quien Ud. estime que pueda serle de utilidad.

Si recibiera más de un programa de esta convocatoria, le rogamos lo comunique a nuestro departamento de base de datos, e-mail: [apd@gal.apd.es](mailto:apd@gal.apd.es).