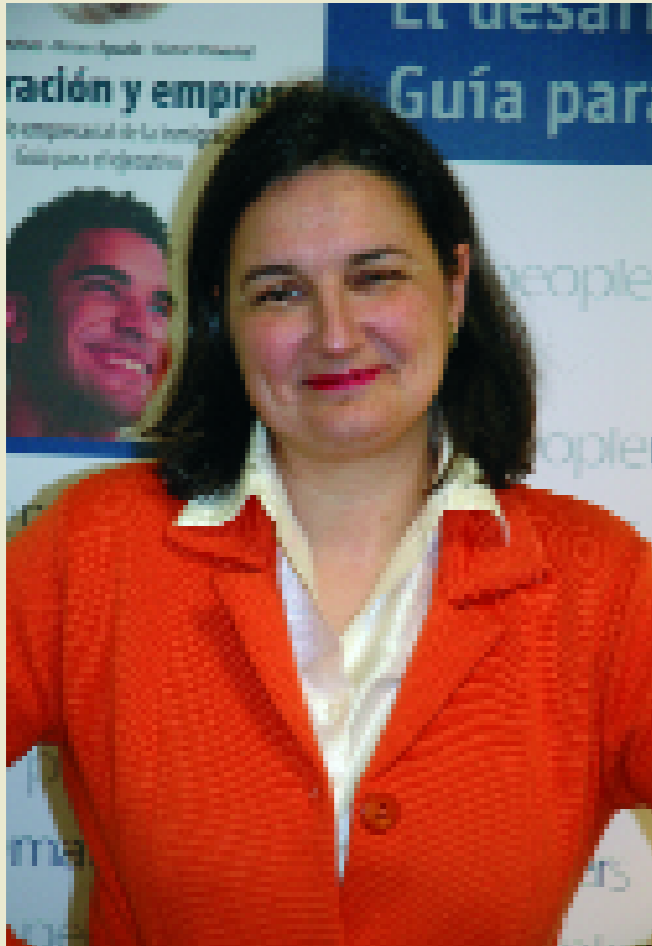


Executive Excellence Compensacion



La relación que existe entre la persona y la organización constituye el núcleo básico de cualquier sistema organizativo. Hay múltiples razones por las que esta relación puede establecerse (prestigio, vocación, vínculo familiar,...) pero parece claro que, para que sea duradera, eficaz y mutuamente enriquecedora, se ha de producir un intercambio adecuado entre la persona que aporta el trabajo y la organización que la retribuye con algo valioso. Por ello, el concepto de Compensación no sólo juega un papel instrumental sino que se constituye como un factor determinante de la propia existencia de la organización.

Sin embargo, durante siglos esta materia se ha considerado únicamente desde ese punto de vista instrumental de cálculo del coste monetario -¡un mal necesario de hacer negocios!-, perdiéndose o malutilizándose así toda la potencia que hoy sabemos que tiene en el éxito de la estrategia de la organización, tanto en sus aspectos de cumplimiento de objetivos de negocio como del propio desarrollo y mantenimiento de una cultura fuerte y orientada.

De ello se han dado cuenta muchas organizaciones y expertos en diversos campos, que han apostado y contribuyen de manera muy activa a

que la Retribución y Recompensa, en su concepción más amplia -monetaria o no-, sea una herramienta de gestión estratégica potentísima que juega con todo el derecho en la primera división de la gestión empresarial. Prueba de ello nos dan elementos como la demanda creciente de expertos en compensación y beneficios, la profusión de apariciones en prensa de aspectos relacionados con los salarios de directivos, la preocupación de nuestras autoridades públicas por dar transparencia y lógica de gestión y negocio a la retribución de consejeros y altos directivos, la aparición de seminarios de acercamiento al asunto....

Apenas estamos asistiendo al nacimiento de una disciplina compleja para la que no existe hoy por hoy una preparación académica formal, específica y completa, pero que requiere de un entramado de conocimientos, técnicas, métodos, habilidades y hasta valores personales como la integridad que, a mi juicio, la hacen extraordinariamente atractiva para cualquier profesional que quiera intervenir activamente y en primera línea en el éxito de su organización. Desde la comprensión de las claves del negocio hasta el cálculo actuarial, pasando por la psicología de las personas y las orga-

nizaciones, la evolución de los mercados laborales, la legislación fiscal, la contabilidad, el uso de las tecnologías y sistemas de información o la evolución de los mercados financieros, el nuevo profesional de la Retribución y la Recompensa que exigirán las organizaciones del futuro inmediato se enfrenta a un reto de desarrollo nunca antes vivido.

En este contexto, el número que ahora presentamos quiere hacer una pequeña aportación aunando las aportaciones de un conjunto de brillantes profesionales que llevan años abriendo camino, desarrollándose y contribuyendo positivamente al mundo de la mejor gestión en Recursos Humanos en la comunidad de negocios. Cuentan con experiencia, visión de conjunto, perspectiva de futuro, pasión por su profesión, un fuerte compromiso por el rigor y las buenas prácticas empresariales y, sobre todo, un profundo deseo por compartir con Uds. algunas de sus lecciones aprendidas.

Hemos tratado de acercarnos a aspectos de la materia como la estrategia retributiva al servicio de la estrategia empresarial, el tratamiento específico de los distintos elementos (fijo, variable a corto y a largo plazo, beneficios sociales...), áreas más especializadas como la gestión internacional de la retribución, los incentivos comerciales, la retribución de directivos y , consejeros, los programas de expatriados, los planes de beneficios tipo "cafetería", las implicaciones laborales y fiscales de la compensación, el perfil del experto requerido o la importancia de la certificación como profesional de la Compensación (aún por llegar a nuestro país). Algunas de estas reflexiones se hacen desde un punto de vista general; otras desde la aplicación a empresas y situaciones de negocio particulares. Unas y otras nos proporcionan perspectivas que, tomadas en su conjunto, puedan provocar una reflexión más fundamentada sobre nuestros propios sistemas de reconocimiento y recompensa.

Sin embargo, aunque son todos los que están, no están todos los que son. En una profesión, como decimos, aún muy joven pero con una profundidad y amplitud sorprendentes, damos un paseo casi de puntillas en el que sin duda seguimos avanzando para dar el mejor servicio a nuestra sociedad.

Esperamos que todos ellos sean de su interés y Uds. puedan derivar ideas e iniciativas para mejorar en su propio desarrollo profesional o en el de sus organizaciones.

Susana Marcos
Socio de PeopleMatters

