

## RETRIBUCIÓN VARIABLE

HERRAMIENTA PARA EL CAMBIO EN MANOS  
DEL DIRECTOR DE RR.HH.

FORMACIÓN PRÁCTICA



MADRID  
25 OCTUBRE



FORMADOR

**Ángel Aledo**

Fundador y Socio Director de 1+1=3 Recursos Humanos, con más de 25 años de experiencia como Director de RR.HH. en grandes multinacionales como OTIS, ACCIONA, HEINEKEN y RENAULT.

 **7 HORAS de FORMACIÓN**

- ✓ Asegura la equidad interna y externa de los salarios en tu empresa
- ✓ Diseña sistemas de retribución variable que refuercen el comportamiento deseado por la Empresa para lograr los objetivos estratégicos a corto y largo plazo, generando la cultura adecuada para cumplirlos
- ✓ Conoce los sistemas de incentivos en el mercado y las buenas prácticas disponibles para elegir los más adecuados a la situación competitiva de la empresa
- ✓ Promueve un cambio acelerado de la cultura de la empresa y su éxito económico y de mercado

CURSO INTENSIVO

# RETRIBUCIÓN VARIABLE

HERRAMIENTA PARA EL CAMBIO EN MANOS  
DEL DIRECTOR DE RR.HH.

FORMACIÓN PRÁCTICA

MADRID

25 OCTUBRE // 2018

 7 HORAS de  
FORMACIÓN



## CURRICULUM VITAE

ÁNGEL ALEDO es **consultor experto en RR.HH.** en “1+1=3 Recursos Humanos” y autor del libro “**Todo suma**”. Psicólogo Industrial y Executive MBA por INSEAD. Su blog es <http://nomasunoigualatresrrhh.blogspot.com.es/>.

Antes de su trabajo como consultor, Ángel ha desarrollado una dilatada carrera profesional, ocupando posiciones de primer nivel en recursos humanos:

Desde 2005 a 2012, **Director de Recursos Humanos para el Sur de Europa y Medio Oriente de OTIS Elevators (UTC)**. Teniendo bajo su supervisión España, Portugal, Italia, Grecia, Chipre, Turquía, Kuwait, Emiratos Árabes Unidos, Arabia Saudita, Marruecos y Sudáfrica.

Desde 1999 a 2005, **Director de Recursos Humanos de ACCIONA Infraestructuras**.

Desde 1991 a 1998, **Jefe de Formación y Desarrollo de HEINEKEN**

Desde 1985 a 1991, **Jefe de Gestión de Cuadros Superiores de RENAULT**



## HORARIO:

**08:45** Recepción de los asistentes

**09:00** Inicio del curso

**11:30-12:00** Pausa café

**14:00-15:30** Almuerzo

**18:00** Fin del curso



## OBJETIVOS

- Comprender el impacto psicológico y económico de los sistemas de Retribución Variable en la cultura y en los resultados de la Empresa
- Conocer toda la variedad de sistemas de retribución variable existentes, sus ventajas e inconvenientes
- Evaluar la calidad de un sistema de incentivos
- Ser capaz de elegir y diseñar con criterio el sistema de incentivos más apropiado para la Compañía



## EL CURSO INTENSIVO VA DIRIGIDO A:

- Directores de Recursos Humanos
- Responsables de Compensación y Beneficios
- Responsables de Relaciones Laborales
- Directores Financieros

## FORMADOR



### Ángel Aledo

Fundador y Socio Director de 1+1=3 Recursos Humanos, con más de 25 años de experiencia como Director de RR.HH. en grandes multinacionales como **OTIS, ACCIONA, HEINEKEN y RENAULT.**

EL PRIMER PROBLEMA RETRIBUTIVO QUE TIENE QUE AFRONTAR UN DIRECTOR DE RR.HH. ES ASEGURAR LA EQUIDAD INTERNA Y LA EQUIDAD EXTERNA DE LOS SALARIOS EN SU EMPRESA. PERO, INMEDIATAMENTE DESPUÉS, DEBE DE DISEÑAR SISTEMAS DE RETRIBUCIÓN VARIABLE QUE REFUERZEN EL COMPORTAMIENTO DESEADO POR LA EMPRESA PARA LOGRAR LOS OBJETIVOS ESTRATÉGICOS A CORTO Y LARGO PLAZO. EL PREMIO A LA BUENA ELECCIÓN DEL SISTEMA DE INCENTIVOS Y DE SU CUANTÍA ECONÓMICA ES SIEMPRE EL CAMBIO ACELERADO DE LA CULTURA DE LA EMPRESA Y SU ÉXITO ECONÓMICO Y DE MERCADO.

JUEVES 25 DE OCTUBRE DE 2018

### LOS CIMIENTOS DE LA RETRIBUCIÓN

- Efectos del refuerzo positivo en la conducta humana
- El sueldo y el incentivo como un refuerzo de la conducta deseada
- Asegurarse de que la equidad interna y externa de la Retribución fija es razonablemente buena
- Retribución variable y estrategia de Empresa

### SISTEMAS DE RETRIBUCIÓN VARIABLE: TIPOS Y VENTAJAS E INCONVENIENTES

- Colectivos
- Individuales a corto plazo
- Individuales a largo plazo
- Programas de reconocimiento
- Bonos para circunstancias especiales



### EVALUACIÓN DE LA CALIDAD DE UN SISTEMA DE INCENTIVOS

- Calidad de la evaluación del desempeño y su impacto en el sistema de incentivos
- Porcentaje de cumplimiento
- Cantidad mínima motivante
- Cantidad máxima desvirtuadora del cambio
- Efectos secundarios de un sistema de incentivos
- Correcciones del sistema a partir del aprendizaje de los errores cometidos
- La formación de los Mandos en el Sistema de Incentivos

### RESOLUCIÓN DE UN CASO PRÁCTICO

- Análisis del sistema actual y propuesta de un nuevo sistema retributivo en una empresa



