

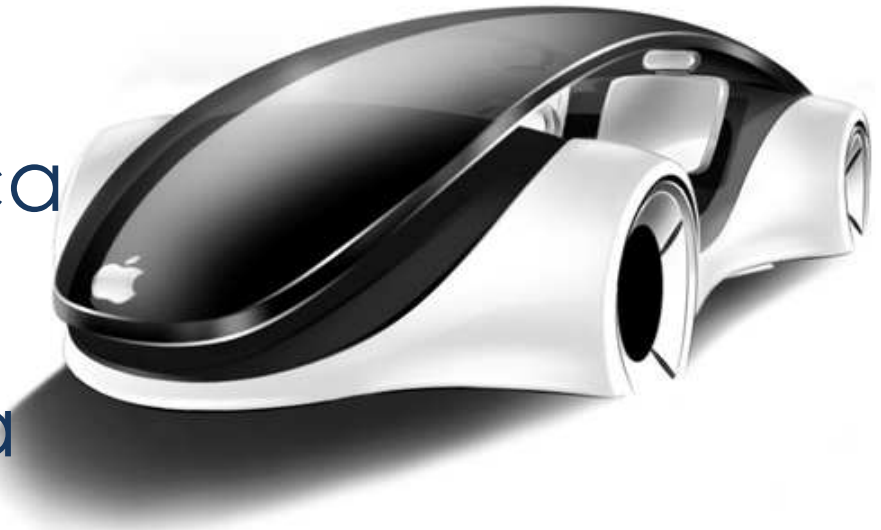
TENDÈNCIES RETRIBUTIVES I COMPETITIVITAT



Francesc González Navarro
Director General ICSA Grupo®

escenari

- Globalització
- Revolució tecnològica
- Canvis socials
- Incertesa econòmica
- **Canvis de paradigma**
- Recuperació de la ètica i els valors



tendències

- **Les empreses** necessiten

Ser + **flexibles**

... + **Innovadores**

... + **eficients**

- Tenir els **costos controlats**
- Respondre a **nous valors culturals**
- Evolucionar cap a **nous models Organitzatius**
- Guanyar-se la **implicació i el compromís**

RSC
ESR

Canvis de paradigma

- Empreses socialment responsables
- Pla nacional de valors de Catalunya
- Cercle de negocis ètics
- Cada un amb els seus “motius”





En el territori de les idees i els conceptes



Estar	Ser
Seguir	Participar
Complir	Comprometre's
Barrejar-se	Integrar-se
Pressupost	Objectiu
Comissions	Bonus
Curt termini	Mig i llarg t.
Resultat Econòmic	Valor
Obligacions	Responsabilitats





Administrativo	Experto, responsable
Tornero	Operario CNC
Delineante	Proyectista
Carretillero	Organizador almacén
Cadenas de Prod.	Células de Producción
Tiempos i tareas	Misiones y Valor
Categorías Prof.	Grupos Prof.
Promoción Jerarquía	Competencias
Salario fijo	Variable i bandas
Mando – Subordinado	Liderazgos compartidos
Peón	Wood specialist

a la pràctica i en l'àmbit
de les compensacions,
això es tradueix
en una tendència
al concepte
de



**COMPENSACIÓ
TOTAL**

Tendència
Compe

i es que ...

Estem convençuts que les organitzacions que disposen de personal motivat, implicat i compromès tenen en general...

**millors resultats, son mes innovadores i
en definitiva son mes competitives**



En l'àmbit retributiu

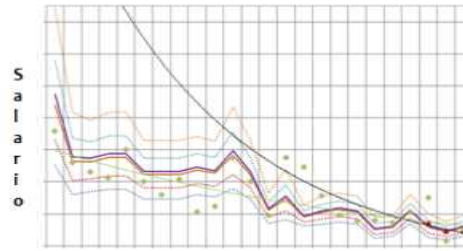
Seguint el concepte de

COMPENSACIÓ TOTAL

i passant al terreny de la pràctica

Si hi ha receptes!

Pagar Millor



Equitat Interna



Mes Gran Compromís salarial



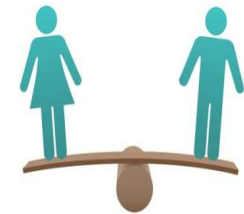
Amb Intel·ligència
Retributiva



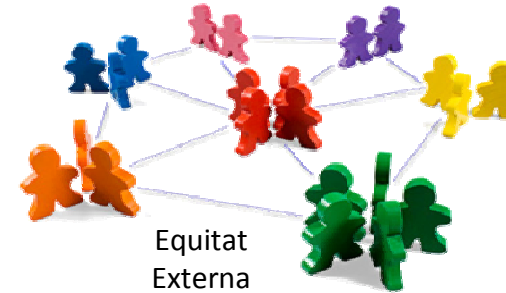
Prou del cafè per a tots



Alineació
d'Interessos



Igualtat



Equitat
Externa



Amb Optimització Fiscal
Retribució Flexible



Gestionant les persones
intel·ligents
ROB GOFEE Y GARETH JONES
(HARVARD)



Motivant
(HERZBERG)



Lligat a l'acompliment



sostenible

Com fer-ho?

Hi ha molts enginyers dedicats
a aquests temes de equitat

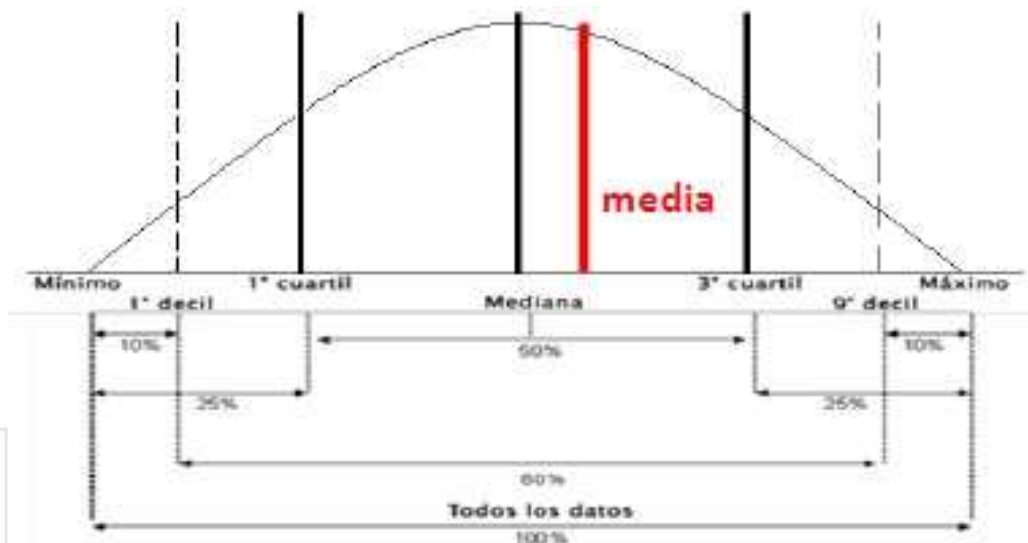


Com fer-ho ?

1- Assegurant l'Equitat Externa

Assegurant que els nivells salarials per a cada un dels llocs de treball estan en línia amb el mercat, sector, subsector, zona geogràfica, experiència, etc. Per garantir un nivell normal de satisfacció que permeti aspirar a nivells alts d'excel·lència.

Segmentant fins i tot el posicionament de referència per assegurar la retenció del talent.



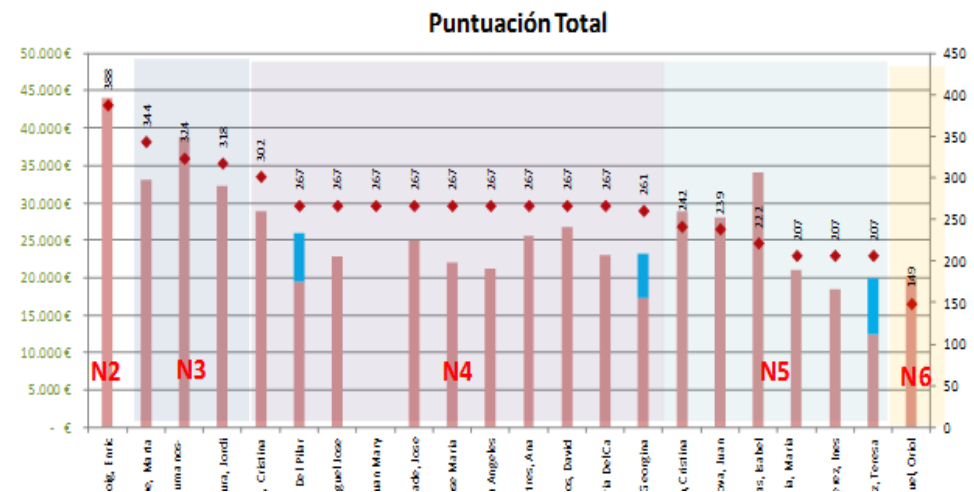
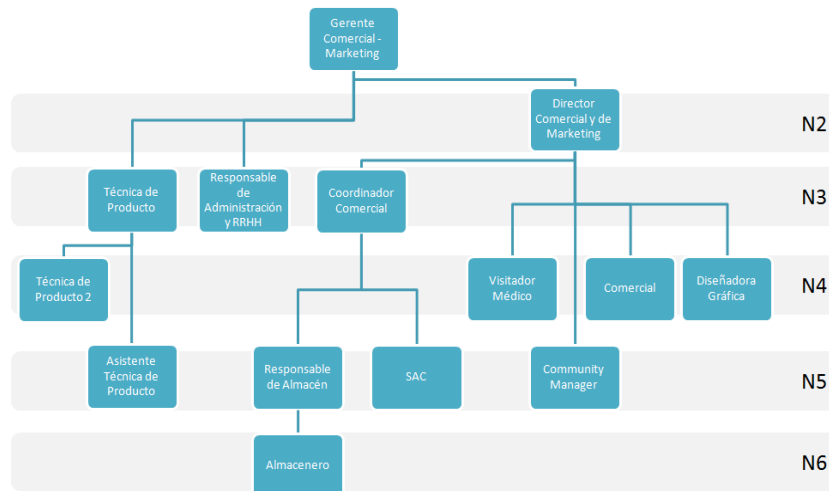


Com fer-ho ?

2- Assegurant l'Equitat Interna

Amb la metodologia de Valoració de Llocs de Treball.

On valorant per a cada lloc de treball els nivells de formació, iniciativa, autonomia o responsabilitat i altres, trobem un "VALOR" numèric que d'alguna manera hauria de seguir la mateixa tendència que els salaris.





Com fer-ho ?

3- Alineant tothom en l'estratègia

Producte, **Innovació**, desenvolupament, internacionalització.
Direcció per Objectius , Avaluació de l'Acompliment ...

Amb una política de Variables adequada
relacionada amb els objectius estratègics

Amb l'Aportació ... **Innovació** p.e.

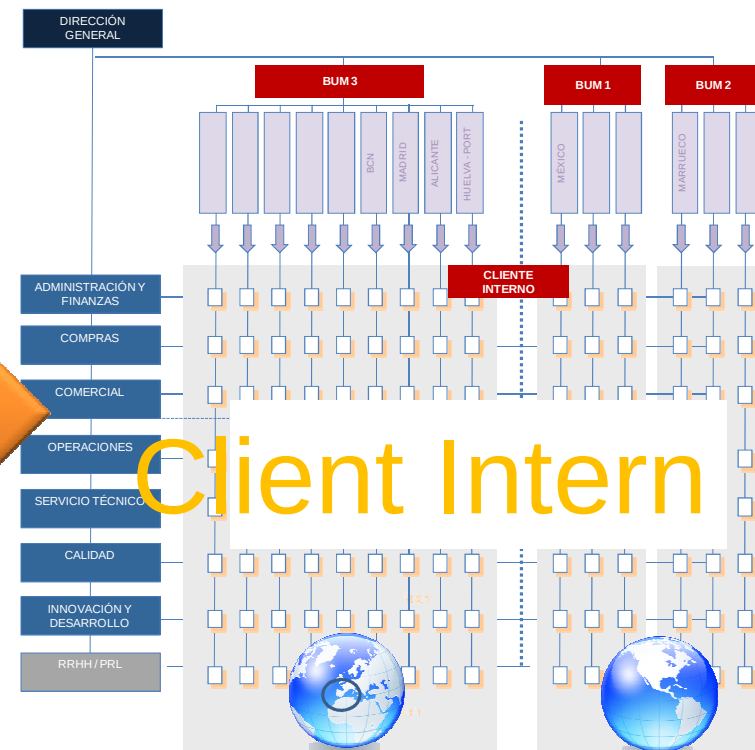
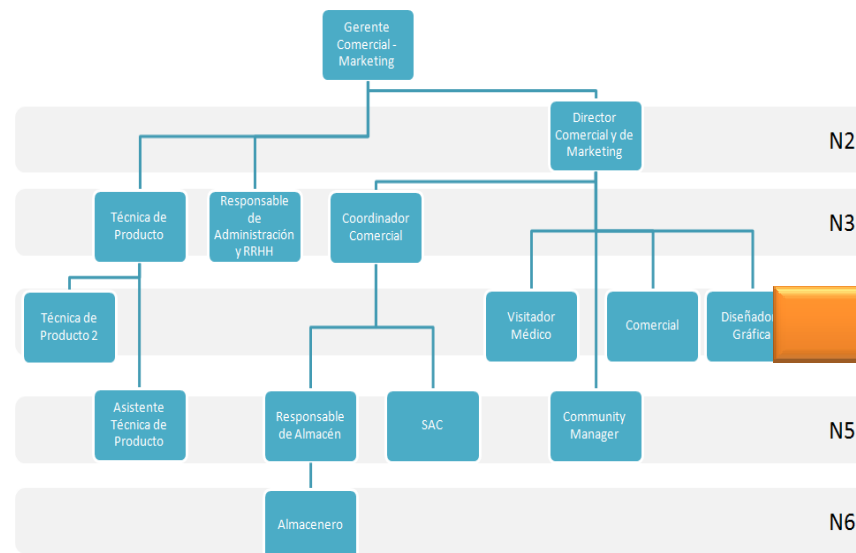
i un procés **d'Avaluació de l'acompliment "seriós"** ,
garantia de Comunicació, Feed-Back, detecció del
talent i potencial dels col·laboradors, transparència i
acompanyament en el pla de carrera.





Com fer-ho ?

4- Amb noves formes d'organització





Com fer-ho ?

5- Amb una estratègia en l'àrea de RRHH

Política de Selecció

Pla d'acolliment pel "Perfect Landing"

Els primers 90 dies en un càrrec Directiu

Plans de Formació estratègics

Comunicació interna – Avaluació

Plans de promoció i carrera

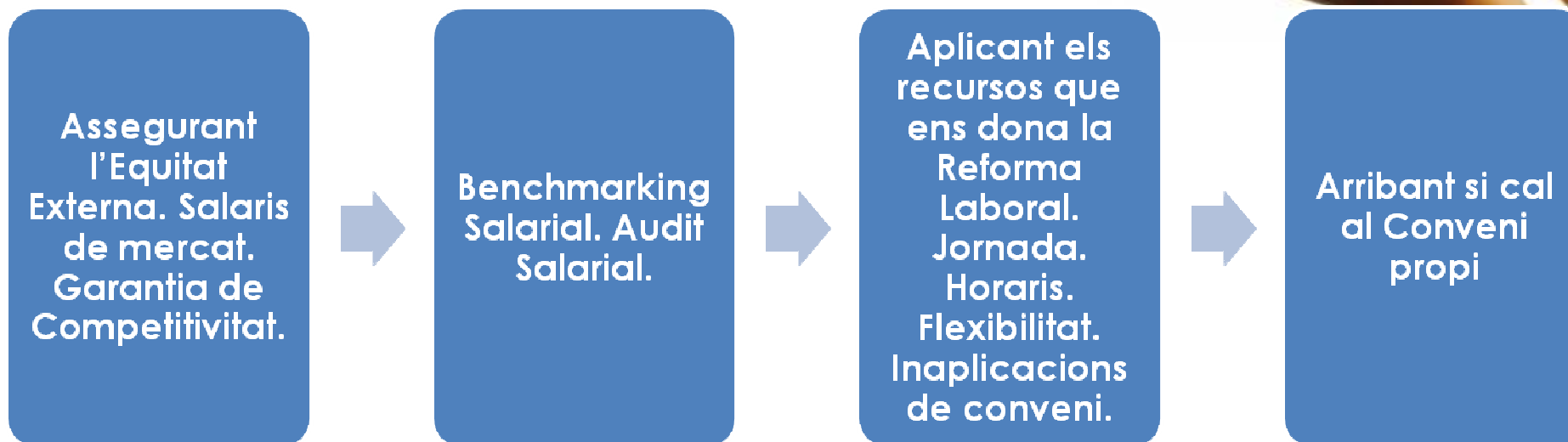
Pagant Millor

Compensació TOTAL"



Però s'ha de fer :

6- De manera sostenible i competitiva



i creient-nos i practicant un

veritable canvi de paradigma..

i es que :

Sempre es paga

- Un treball
- Un horari
- Uns coneixements
- Una experiència
- Una fidelitat
- Una dedicació
- Una disponibilitat
- Una flexibilitat
- Una responsabilitat
- ...

I algunes vegades , també ...

- l'Acompliment
- El compromís
- El valor afegit
- La autonomia
- El treball en equip
- La contribució a la Innovació
- Una aportació extraordinària
- La polivalència
- La ocupabilitat
- La iniciativa
- La contribució al l'èxit

Conclusió

Sabem que les **persones** son el capital més important de les empreses i que la seva **implicació i compromís**, claus per aconseguir ser mes **competitius**, s'ha de guanyar a través d'un **projecte il·lusionant**, però també per els camins relacionats amb el **lideratge**, la **comunicació** i les **bones pràctiques** en l'àrea de Recursos Humans.





Avançant junts

BARCELONA – ALACANT - MADRID

www.icsarrhh.com

Founding member of the network ***Sirium International***

www.siriuminternational.eu

BENELUX, IN THE CZECH REPUBLIC, FRANCE, GREAT BRITAIN, ITALY, POLAND, SLOVAKIA, SPAIN AND USA