

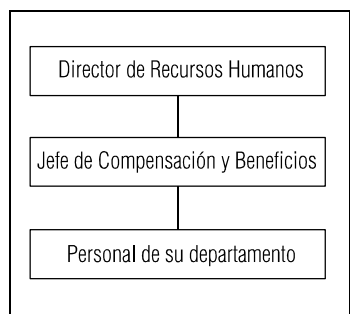
Jefe de Compensación y Beneficios

DESCRIPCIÓN DEL PUESTO

■ MISIÓN

- Garantizar que las políticas y prácticas de compensación y beneficios apoyen la consecución de los objetivos empresariales, cumpliendo los principios de equidad, competitividad, flexibilidad y motivación de los recursos humanos.

■ AUTORIDAD - SUBORDINACIÓN



■ RESPONSABILIDADES

- Diseñar, implantar y gestionar el Plan Global de Retribución acorde con el Plan Estratégico de la Compañía.
- Garantizar el mantenimiento de una adecuada convivencia entre la equidad interna y la competitividad externa de las retribuciones que logre la satisfacción de las necesidades y expectativas de cada profesional, consiguiendo así elevar el nivel de desempeño.
- Diseño y propuestas de mejoras tanto en la estructura salarial vigente, como en la política retributiva, evaluando la viabilidad económica y estructural de las modificaciones propuestas.
- Búsqueda de soluciones para mejorar el equilibrio interno en la organización a través de una relación proporcional entre la remuneración y la aportación del individuo a la empresa.
- Garantizar la efectividad fiscal de las retribuciones.
- Planificar y diseñar el paquete de compensación de expatriados de acuerdo a la legislación fiscal y laboral, localización de la residencia, convenios internacionales y política salarial de la empresa.
- Comunicar el Plan de Retribución Global.
- Asesorar a las diferentes áreas funcionales en temas relacionados con la retribución y compensación.

■ FUNCIONES

- Evaluación y clasificación de los puestos de la empresa de manera eficaz y objetiva.
- Identificación de los titulares y análisis de la coherencia, equidad y competencia de las retribuciones.
- Diseño de cuestionarios de evaluación, valoración y apreciación de puestos.
- Clasificación de los puestos y diseño de la estructura salarial.
- Implantación y seguimiento de sistemas de evaluación del desempeño.
- Realizar estudios salariales internos y contrastar estudios externos generales o sectoriales, para conocer las prácticas y tendencias del mercado.
- Diseñar los diferentes paquetes de compensación para los diferentes colectivos: retribución fija, variable, prestaciones en especie, beneficios de percepción diferida...
- Detectar y analizar las desviaciones retributivas proponiendo medidas correctoras.
- Gestión de la retribución y prestaciones a expatriados.
- Diseñar y planificar instrumentos de comunicación del Plan de Retribución Global.
- Colaborar con los demás responsables de Recursos Humanos en lo que a la satisfacción del empleado se refiere.

■ RELACIONES

Internas	Externas
<ul style="list-style-type: none"> - Director de Recursos Humanos. - Jefe de Administración de personal. - Jefe de Desarrollo de Recursos Humanos. - Jefe de Relaciones Laborales. 	<ul style="list-style-type: none"> - Directores y jefes de otras áreas funcionales. - Personal de RRHH. - Sindicatos. - Consultores externos (jurídico y laboral). - Administración Central y Autonómica. - Consulados y embajadas (en el caso de expatriaciones). - Hacienda Pública. - Organismos e Instituciones. - Agencias de viajes. - Compañías aseguradoras. - Entidades financieras.

■ FORMACIÓN NECESARIA Y CONOCIMIENTOS ESPECÍFICOS

- Titulación Superior preferentemente CC Económicas o Empresariales.
- Formación postgrado en Recursos Humanos.
- Estar familiarizado con el análisis cuantitativo en materia de compensación.
- Conocimientos de la normativa fiscal y laboral actual española así como convenios internacionales.
- Dominio de herramientas informáticas (Excel y bases de datos).
- Conocimiento profundo de la organización.
- Conocimiento de las prácticas retributivas del mercado.
- Dominio de sistemas de mantenimiento y documentación de puestos.
- Dominio de sistemas de valoración de puestos de trabajo y apreciación de puestos (*job pricing*).
- Conocimientos altos de inglés.

■ CUALIDADES

- Agilidad numérica.
- Destacada capacidad de aprendizaje.
- Excelente habilidad de relación.
- Buen comunicador.
- Trabajo en equipo.
- Capacidad de persuasión.
- Gran capacidad de análisis y síntesis.
- Flexibilidad.
- Iniciativa para adelantarse a los cambios.

■ EXPERIENCIA PREVIA

- De tres a cinco años de experiencia en departamento de Recursos Humanos o consultora.

■ POSIBILIDADES DE PROMOCIÓN

- Director de Recursos Humanos.

ESPECIFICACIONES

El objetivo prioritario del Jefe de Compensación y Beneficios es conseguir la compensación adecuada para cada empleado de acuerdo con su responsabilidad, su contribución al éxito de la empresa, los resultados del negocio y manteniendo la estructura de gastos de la empresa, competitiva con respecto al mercado. Los sistemas de compensación actuales relacionan los ingresos totales a percibir por parte de los empleados con los resultados de negocio. Las nuevas necesidades organizativas requieren sistemas retributivos más flexibles, atentos a las implicaciones financieras y fiscales y muy bien ajustados al mercado, ya que la retribución constituye uno de los elementos de motivación más tangible de que dispone la empresa para motivar a sus miembros.

A la hora de establecer un sistema retributivo hay que tener en cuenta el mercado de trabajo en que operamos, la equidad interna y la retribución basada en el desempeño.

Este último aspecto ha llevado a muchos profesionales a participar en encuestas salariales y de beneficios, tanto sectoriales como intersectoriales.