

¿QUÉ PROGRAMAS DE FORMACIÓN PATRIMONIAL SE HAN IMPLEMENTADO PARA DIRECTORES DE PRIMER NIVEL?

Entre los retos de una organización se encuentra la atracción y retención de talento, donde la compensación juega un papel importante. Sin embargo, es indispensable alinear los programas de compensación, para lograr un balance entre la retención y atracción con el interés de los inversionistas. Es por ello que dichos programas deben ir orientados al desempeño del ejecutivo.

¿Cómo lograr este alineamiento?, es aquí donde se presentan los programas de compensación para ejecutivos, enfocados al pago de incentivos de acuerdo al desempeño, en donde una parte de la compensación variable se realiza a través de opciones.

La mayoría de los incentivos pagados por ese medio están sujetos a obtener el bene-

ficio a largo plazo -promesa de pago hasta tres años-. Estos programas, si bien están enfocados a lograr alinear la compensación en función del desempeño, también logran el objetivo de retención.

Básicamente, dentro la compensación total de un ejecutivo en México se encuentra:

Compensación fija: salario base, aguinaldo, prima vacacional, fondo de ahorro y vales de despensa; estos dos últimos con beneficio fiscal.

Compensación variable: en donde encontramos los bonos por desempeño y el PTU.

Beneficios: usualmente se incluye seguro de gastos médicos, seguro de vida y plan de retiro. Muchas compañías agregan el pago de membresías de club y asignación de autos propiedad de la compañía.

Incentivos de largo plazo: aquí es donde encontramos el pago de opciones.

Claudia Álvarez, Directora de Watson Wyatt, menciona, en un estudio basado en la competitividad de la compensación el porcentaje, que cada uno de estos factores representa dentro de la compensación total en México, como se muestra en la tabla de la izquierda.

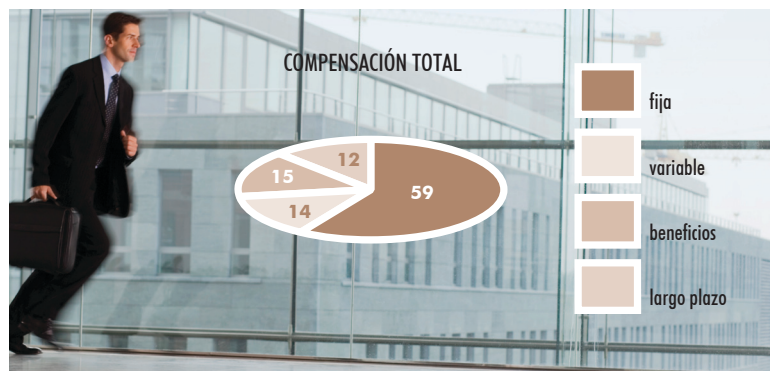
La tendencia actual en muchas organizaciones es que la compensación variable vaya incrementando su porcentaje de integración. De forma tal que en las empresas con un enfoque a resultados, la compensación variable sea un factor con el mismo peso que la fija.

En la actualidad, los programas de compensación deben ser muy creativos, ya que el desafío de retención es muy grande en un mundo global tan competido.

75%

de mayor ingreso reciben los CEOs de compañías con alto nivel de desempeño en comparación con los de empresas con bajo desempeño.

Fuente: Watson Wyatt, 2008.



Los programas de compensación deben ir orientados al desempeño del ejecutivo.

Karla G. Arnaiz López

VP RECURSOS HUMANOS DE BANK OF AMERICA, MÉXICO.

ESTUDIOS: Maestría en Administración de Negocios por la Universidad de Texas en Austin.

HA FORMADO PARTE DE: Bank of Boston, Zapata S.A.

