

Política de remuneraciones en la Empresa Familiar: ¿Qué decisiones tomar para aumentar la productividad de sus RRHH?

16 de abril de 2010



Fecha: **16 de abril de 2010**

Hora: **8.45 a 12 hs.**

Lugar: **Edificio Bolsa de Comercio | Rincón 454**

¿Qué factores debemos tener en cuenta al momento de diseñar una estrategia de remuneraciones?

¿Qué alcance estratégico tiene la remuneración en la productividad de la empresa?

¿Qué importancia estratégica tiene el tema de la gestión de remuneraciones y beneficios en una organización?

¿Existen otros factores relacionados a la estrategia de recursos humanos con incidencia en el desempeño laboral?

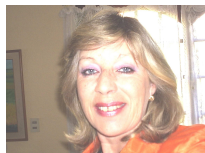
¿Qué implicancias tiene en el empresario familiar en comparación con el empresario no familiar?

centro de empresas familiares **Invita!**

¿A quién va dirigido?.

Empresarios familiares
Profesionales y/o responsables en el área de RR.HH.
Integrantes de la familia empresaria.

Expositores



Prof. Elvira Pereira

Directora de la Consultora Tutorial

Licenciada en Gerencia y Administración de la Universidad ORT y Consultora en Empresas Familiares. Docente de Gestión empresarial, Marketing y Atención al cliente en cursos universitarios, en cursos para diversas empresas y en el Programa CAMBADU-BID. Desde 2007 es Coordinadora Académica de Atención al Ciudadano de la ENAP.

Consultora de los programas: UE-Pacpymes, BID-Cambadu, Empretec-UNCTAD, FAE-ONUDI, entre otros, integrando el staff permanente en diagnóstico, asesoría y capacitación de varios de ellos. Responsable de la formulación de proyectos para varias organizaciones, públicas y privadas y evaluadora económica de proyectos de inversión para la ANII, entre otros.



Prof. Raúl Prego

Asociado de la Consultora Advice

Postgrado en Recursos Humanos Universidad de Chile-Universidad ORT Uruguay. Profesor de MBA – Master en Dirección de RRHH, en Sistemas de Remuneraciones y Beneficios. Ex Coordinador Académico del Diploma en Recursos Humanos.

Consultor en Gestión de RRHH y Desarrollo Organizacional. Diseño e implementación de sistemas de descripción y valoración de puestos. Desarrollo de estructuras de remuneraciones fijas y variables orientadas a resultados. Diseño y administración de planes de inducción y capacitación. Adecuación de estructuras organizacionales en contextos variables.