

CAPITAL INTELECTUAL

¡Es mi principal activo!

Cada vez más, vemos cómo la formación financiada por el propio empleado está creciendo año tras año proporcionalmente a la reducción de las partidas asumidas tradicionalmente por las empresas. ¿Qué no pagas mi formación? ¡La pagaré yo!

Cuando un profesional emplea plenamente sus conocimientos, destrezas, actitudes y comportamientos en el trabajo para conseguir así los objetivos marcados por la organización, decimos que está adecuado al puesto. Contar con las personas que posean las características idóneas en cada trabajo se ha convertido en una de las principales preocupaciones de la Gestión de Recursos Humanos. Por este motivo, existen departamentos específicos que detectan las necesidades de formación de los profesionales, y coordinan y se responsabilizan de la implantación, evaluación y seguimiento de estas acciones formativas.

Tradicionalmente, cuando el empleado tenía un trabajo para toda la vida, el gran beneficio de las acciones de formación, dentro del binomio empresa y empleado, recaía principalmente en la primera, al mejorar la eficiencia y productividad de los empleados y, por ende, la cuenta de resultados.

Superada esta etapa, el profesional es cada vez más consciente de que es él o ella quien posee el capital intelectual, el *know how*, y quien va a querer recibir un retorno a su decisión de trabajar en una determinada organización u otra. Es decir,

la formación ha dejado de ser un beneficio exclusivo para las empresas y se ha revelado como un elemento muy importante en la compensación total del empleado.

Más que una retribución

Como compensación total entendemos todo aquello que un empleado, o candidato a serlo, percibe como contraprestación a su decisión de invertir su capital intelectual en una organización y no en otra. Es un concepto más amplio que la visión clásica de la retribución, entendida como un salario y un paquete de beneficios homogéneo para todos los trabajadores. Engloba tanto a los elementos tangibles como a los intangibles de la compensación.

La formación, junto con el desarrollo profesional, las políticas de conciliación, la cultura de la empresa, o las políticas de reconocimiento, forman parte de lo que denominamos compensación intangible.

Aquellas empresas que sean sensibles a la mejora continua de la formación de sus empleados, podrán ser percibidas como mejores empleadoras para los profesionales que reciban estas políticas como una parte de su compensación total. Más aún en momentos como



Carlos Delgado Planás
Presidente y Consejero Delegado de
Compensa Capital Humano
carlos.delgado@compensach.com

el actual, en el que la capacidad de gestionar la retribución dineraria es muy limitada. En esta coyuntura, donde las empresas (sorprendentemente) reducen su inversión de formación como consecuencia de la crisis (sin mejorar la eficiencia organizativa), comprobamos como la formación es percibida como un bien muy valorado por parte del empleado a través de los planes de compensación flexibles.

Estos sistemas permiten a los profesionales, de forma completamente voluntaria, redefinir la composición de su paquete retributivo para que éste se adecue a sus necesidades personales y familiares, consiguiendo una menor fiscalidad de las rentas del trabajo y aprovechándose de la capacidad de negociación de la empresa en la que presta sus servicios. Y todo ello, sin incrementar los costes salariales de la organización.