

RETRIBUCIÓN

La crisis no es excusa para pagar bien

Publicado el 16-12-2009 por Montse Mateos. Madrid

El modelo de compensación flexible total permite a las empresas incrementar la retribución neta disponible del empleado sin realizar aumento de sueldo. Más que nunca la eficacia salarial se impone como una obligación para fidelizar el talento.

"No estamos en situación de incertidumbre, no hay excusas para no poner en marcha iniciativas que permitan mejorar la retribución de la plantilla. De lo contrario nos cargamos la estrategia corporativa". Estas palabras de Carlos Delgado, presidente y consejero delegado de Compensa Capital Humano, son un llamamiento a todas las organizaciones que se escudan en las crisis para justificar una congelación salarial que puede ser perjudicial en el largo plazo.

Delgado recomienda no dormirse en estos asuntos y desarrollar estrategias que contribuyan a la fidelización del empleado para que las empresas no pierdan la credibilidad en el momento que necesiten atraer talento: "Hace unos años cuando había escasez de talento en el mercado, las organizaciones invirtieron mucho para conseguir a los mejores y luego se despidió de forma masiva. Si no se preocupan por cuidar a los que están en plantilla cuando se produzca un repunte de la economía y del mercado laboral serán los buenos los primeros en irse".

De la retribución a la compensación total

Una de la empresas que ha optado en estos momentos por la compensación total como herramienta para fidelizar a sus empleados es Kellogg's. Dirigido a las 160 personas que integran la plantilla de la multinacional en España, este modelo además de una

retribución dineraria pone a disposición de los empleados un abanico de beneficios sociales y una serie de elementos intangibles.

Los empleados de Kellogg's han destinado 168.100 euros a la contratación de servicios, con lo que han conseguido aumentar su disponibilidad neta en 45.600€. "81 personas de las 132 incluidas en este plan se han adherido. La gran mayoría ha optado por los cheques de comida, seguro médico, alquiler de vivienda, ordenador y compra de vacaciones. No preveíamos tener tanta aceptación, sólo hace mes y medio que lanzamos el plan", explica Susana Gómez, directora de recursos humanos de Kellogg's España.

Antes de implantar un sistema de compensación total, Delgado recomienda tener muy claros los objetivos, la cuantía de cada uno de los elementos que integran el paquete retributivo y sobre todo, comunicar los intangibles: "A menudo los empleados no son conscientes de lo que invierte la empresa en ellos. Se fijan sólo en la cuantía de la nómina, obviando el esfuerzo que supone para la compañía el pago de un seguro médico, de vida o los planes de previsión social. Es fundamental vender lo que hacemos y que la plantilla lo conozca, lo valore y lo cuantifique".

Para conseguirlo, Kellogg's ha distribuido entre su plantilla un folleto en el que presenta las tres patas de la compensación total:

Corn Flex: ofrece un salario fijo anual junto a un amplio paquete de beneficios sociales de los cuales unos son corporativos de carácter modificable (seguro de vida, plan de pensiones, seguro médico, etcétera) y otros flexibles (cheque de comida, alquiler de la vivienda, ordenadores, etcétera).

K'Success: incluye elementos de retribución variable (corto y largo plazo) condicionados al rendimiento del colaborador y al de la compañía.

K'Experiences: elementos intangibles agrupados en cinco programas:

- Smacks Life: apoya la conciliación de la vida profesional y personal a través de la flexibilidad horaria.
- Feeling Great: comprende actividades diseñadas para fomentar hábitos saludables entre sus empleados como asistencia médica en la oficina, fisioterapeuta, etcétera.
- K'Talent: recoge el conjunto de programas y herramientas destinadas al desarrollo profesional de los empleados como acciones formativas, coaching, etcétera.
- K'Recognition: premia las contribuciones extraordinarias y el alineamiento de los empleados con los valores de la compañía.
- K'Culture: impulsa un entorno abierto, comunicativo, transparente de trabajo en equipo.