

MANAGEMENT

“Lo mejor para saber es preguntar”
Vapce Kearney, vicepresidente de Oracle

Hay que pagar con cabeza

Compensa ofrece diferentes opciones para retribuir a los empleados en crisis

COMPLEJA COYUNTURA

ISRAEL GARCÍA-JUEZ
igarciajuez@eg-ocio.com

La empresa Compensa Capital Humano, formada por 23 profesionales con una amplia experiencia en el sector de la compensación total, presenta diferentes alternativas para tener contenta a la plantilla en tiempos revueltos. Su presidente y consejero delegado, Carlos Delgado Planás, habla de cómo los modelos clásicos de retribución, basados exclusivamente en dinero y un paquete más o menos amplio de beneficios, no son suficientes para conquistar a los mejores profesionales, presentando graves ineficiencias.

Hay compañías que cuentan con paquetes de beneficios sociales iguales para todos. No existiendo una comunicación clara y global de cuánto está invirtiendo la empresa en cada persona. Además, se suelen ofrecer paquetes de beneficios sociales que han estado diseñados para conseguir el objetivo imposible de satisfacer a toda la colectividad, algo que en muchas ocasiones no interesa al profesional y, por ello, nunca lo incluirá en su concepto de retribución.

Tampoco se puede caer en el error de pensar que la panacea es pagar en efectivo a sus empleados. La empresa pagando cada mes los salarios ya ha cumplido con su deber. Y todo ello de espaldas a unos empleados que tenían que destinar su retribución a la compra de los productos y servicios que necesitan en cada momento, comprándolos sin capacidad de negociación con los proveedores y después de haber pagado impuestos.

Es el momento de cambiar de enfoque. Es el momento de introducir el concepto de compensación total: todo aquello que un empleado, o candidato a serlo, percibe como contraprestación a su contribución a la empresa.

Y todo ello en un entorno que está yendo a una mayor individualización de la relación laboral. Las empresas tienen que pre-

sentar proyectos vitales lo suficientemente atractivos para que cada profesional, de forma individual, decida desarrollar sus capacidades y habilidades.

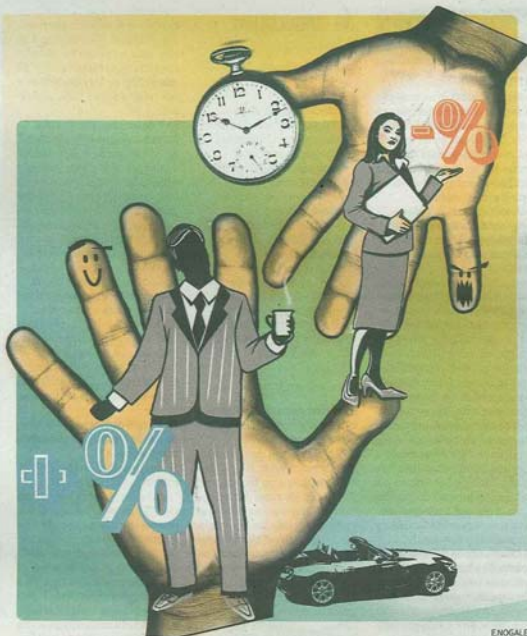
Muchas empresas, como consecuencia de la crisis, van a ser incapaces de incrementar los salarios de sus empleados como lo han hecho en estos últimos años. Ante esta situación tienen dos alternativas: o bien no hacer nada, o por el contrario intentar buscar otras fórmulas más imaginativas para incrementar el salario neto de sus empleados.

Vapce Kearney, vicepresidente de Recursos Humanos de Oracle manifestó que a los empleados hay que darles aquello que les haga feliz. Al preguntarle cómo se consigue esto él respondió: “Preguntándoles qué quieren, dándoles a elegir.”

Una moda en auge

Cada vez más, las empresas están implantando planes de compensación flexibles para que, con el mismo coste para la organización, los empleados puedan incrementar su disponibilidad neta después de impuestos y gastos personales, al negociar unas mejores condiciones económicas con los proveedores y al aplicar el tratamiento fiscal más beneficioso que la Ley del IRPF concede a determinadas formas de retribución en especie.

Desde Compensa nos plantean el siguiente ejemplo de cómo funciona un plan de compensación flexible para un empleado, casado y con un hijo menor de tres años, con una retribución anual bruta de 50.000 euros: Si este empleado percibe toda su retribución vía salario, ésta estará íntegramente sujeta a tributación en el IRPF, por lo que tendrá que pagar 10.600 euros al año. Será con el importe remanente (39.400 euros) con el que tendrá que hacer frente a sus necesidades personales, como son la guardería, sus comidas fuera del domicilio y el seguro médico para los tres miembros de la unidad



ENOGALES

Derivando a la empresa pagos de sus empleados, se generan ahorros a las dos partes

Muchas empresas son generosas pero no dan lo que de verdad interesa

familiar. Con un plan de compensación flexible dará instrucciones a su empresa para que de su retribución total le abonen en nómina 42.850 euros y que la empresa contrate la guardería, los vales de comida y el seguro médico que disfrutará el empleado y su familia por un importe total de 7.150 euros. Gracias a los descuentos obtenidos por la empresa con los diferentes proveedores y al mejor tratamiento fiscal que el IRPF concede a estas formas de retribución en especie, este empleado reducirá su factura fiscal en 2.600 euros. Por tanto, habrá incrementado su disponibilidad neta (salario neto) en 2.850 euros anuales, sin que la em-

presa haya tenido que incrementar sus costes salariales. Es un beneficio para el empleado y una clara ventaja competitiva de la empresa para la captación y fidelización de sus empleados. En conclusión, este profesional ha incrementado su disponibilidad neta después de impuestos y gastos en 2.850 euros. Para que el empleado hubiera tenido el mismo incremento neto mediante una subida de sueldo, ésta habría sido de 4.600 euros (un 9% más, 6,5 veces el IPC de 2008).

Esta empresa asesora a cientos de empresas entre ellas muchas cotizadas en el Ibex 35 como por ejemplo Telefónica y Banco de Sabadell. ♦

ENTRE LIBROS

MARTÍN HERNÁNDEZ PALACIOS



Sin líder no hay futuro

Título: Líderes
Autores: Warren Bennis y Burt Nanus
Editorial: Paidós Ibérica
Año: 2008.

Warren Bennis (Nueva York, 1925) está considerado como uno de los pioneros y mayores expertos en el estudio académico del liderazgo. Ha ejercido como consejero asesor de cuatro presidentes de EEUU y consultor de varias empresas multinacionales.

En la página 81 encontrará el lector, lo más destacable. Bennis ofrece sus conclusiones tras haber analizado a más de 90 líderes. Estas reflexiones resultan brillantes: la capacidad de aceptar a la gente como es; la capacidad para enfocar las relaciones y los problemas en términos de presente y no del pasado; la capacidad para tratar a quienes están cerca con la misma atención amable que se daría a los conocidos más lejanos y casuales; la capacidad de confiar en los otros, aun cuando el riesgo parezca grande, y la capacidad para actuar sin el permanente reconocimiento de los demás. Valoro muy positivamente las conclusiones sobre las características del niño líder no debe pedir: el entusiasmo, la espontaneidad, la imaginación y una ilimitada capacidad de aprender nuevas conductas.

Bennis nos da las pautas para identificar al líder del siglo XXI: creación de nuevas orientaciones a largo plazo; potenciación e inspiración de los individuos, pero también promoción del trabajo en equipo; información compartida, tanto internamente como con socios externos; el líder como agente de cambio con una agenda para el cambio, compensa los riesgos y desarrolla la cultura la base tecnológica; y el líder también es responsable del desarrollo de futuros líderes como líder de líderes.

Martín Hernández-Palacios es director general de Altir.